



**SAVONIA**

■ OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO  
SOSIAALI-, TERVEYS- JA LIIKUNTA-ALA

# BIOANALYYTIKON TYÖSSÄJAKSAMISEEN VAIKUTTAVIA FYYSISIÄ JA PSYYKKISIÄ TEKIJÖITÄ

Kirjallisuuskatsaus

TEKIJÄ:

Anna Kantinou

TB14s

Opinnäytetyö

Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	
Koulutusohjelma/Tutkinto-ohjelma Bioanalytiikan koulutusohjelma	
Työn tekijä(t) Anna Kantinou	
Työn nimi Bioanalyytikon työssäjaksamiseen vaikuttavia fyysisiä ja psyykkisiä tekijöitä- Kirjallisuuskatsaus	
Päiväys 06.11.2017	Sivumäärä/Liitteet 46/2
Ohjaaja(t) Sanna Kolehmainen	
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani Savonia-ammattikorkeakoulu	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Kun puhutaan työssä jaksamisesta, tarkoitetaan fyysistä, mutta myös henkistä jaksamista työelämässä. Molemmat ovat yhtä tärkeitä työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta. Jaksaminen työssä parantaa huomattavasti työn laatua ja lisää työmotivaatiota.</p> <p>Opinnäytetyön tarkoituksena on tehdä kirjallisuuskatsaus bioanalyytikon työssäjaksamiseen vaikuttavista fyysisistä ja psyykkisistä tekijöistä. Työn tavoite on edistää bioanalyytikon työssäjaksamista hyödyntämällä tutkimustietoa. Lisäksi tavoitteena on esittää keinoja jaksamiseen. Laaja, yhteiskunnallinen tavoite on vähentää poissaoloista, kuntoutuksista sekä varhaisista eläköitymisistä johtuvia kustannuksia, joka tukee valtion säästöpolitiikkaa. Henkilökohtaisena tavoitteenani on täydentää osaamistani, jolloin voin kollegana tukea muita bioanalytikkoja ja vahvistaa omaa työssäjaksamistani.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin kirjallisuuskatsauksena. Opinnäytetyössä kuvattiin teoreettista tietoa ja keinoja fyysiseen sekä henkiseen jaksamiseen bioanalyytikon työssä, mutta työ ei liity mihinkään projektiin tai hankkeeseen. Tietolähteinä käytettiin luotettavia tietokantoja, tieteellisiä artikkeleita, lainsäädäntöä sekä muita tutkimuksia. Tässä kirjallisuuskatsauksessa tiedonhaku raportoitiin asianmukaisesti, eli laajasti ja yksityiskohtaisesti tukemalla opinnäytetyön luotettavuutta sekä eettisyyttä.</p> <p>Kävi ilmi, että jaksaminen bioanalyytikon työssä on tärkeää, koska bioanalyytikon ammatti on stressaava, vaativa, vastuullinen ja haastava. Fyysiseen työssäjaksamiseen liittyy ergonomia, työterveyshuolto, työturvallisuus, liikunta ja terveelliset elämäntavat. Psyykinen työssäjaksaminen on riippuvainen työympäristöstä, työntekijän turvallisesta ja hyväksytystä olost, oikeudenmukaisuudesta ja palkitsevuudesta työpaikalla sekä ilmapiiristä. Työssä jaksamisella on myös suuri yhteiskunnallinen merkitys. Fyysisen tai psyykkisen jaksamisen puute aiheuttavat valtavia kustannuksia, jotka liittyvät esimerkiksi työntekijöiden kuntoutuksiin ja sairauslomakorvauksiin. Jaksaminen on haaste, ja sen edistäminen tukee yhteiskunnan varojen säästämistä.</p> <p>Opinnäytetyötä voidaan hyödyntää esimerkiksi antamalla tietoa työssäjaksamisen keinoista sekä apuna tunnistamaan fyysistä ja psyykkistä uupumusta. Lisäksi opinnäytetyöstä on hyötyä esimiestyössä, kuten apuvälineenä työpaikan hyvinvointistrategiaa suunniteltaessa. Jatkotutkimuksena tässä opinnäytetyössä kerätyn tiedon pohjalta voitaisiin tehdä kvantitatiivinen kysely bioanalytikoitten kokemasta työhyvinvoinnista tai työssäjaksamisesta.</p>	
<p>Avainsanat</p> <p>Bioanalytikko, työssä jaksaminen, fyysinen työssä jaksaminen, psyykinen työssä jaksaminen, kirjallisuuskatsaus</p>	

Field of Study Social Services, Health and Sports			
Degree Programme Degree Programme in Biomedical Laboratory Science			
Author(s) Anna Kantinou			
Title of Thesis Physical and psychological factors influencing the biomedical laboratory scientist's well-being at work- Literature review			
Date	06.11.2017	Pages/Appendices	46/2
Supervisor(s) Sanna Kolehmainen			
Client Organisation /Partners Savonia University of Applied Sciences			
<p><b>Abstract</b></p> <p>When we talk about coping at work, it refers both to the physical, but also mental well-being at work. Both are equally important to the welfare of the employees. Coping at work significantly improves the quality of work and increases motivation.</p> <p>The purpose of this thesis is to make a literature review of the biomedical laboratory scientist's workplace and the physical and psychological factors affecting the work well-being. The aim of the work is to promote biomedical laboratory scientist's well-being at work by utilizing research data. In addition, the aim is to present ways of coping and different perspectives on the subject. The broad, social objective is the reduction of costs due to absenteeism, rehabilitation and early retirement, which supports the state's saving policy. My personal goal is to complement my skills so that as a colleague I can support other biomedical laboratory scientists and strengthen my own well-being at work.</p> <p>The thesis was carried out as a literature review. The thesis describes the theoretical knowledge and the means for physical and mental well-being at the medical laboratory scientist's work, but the work is not related to any project. Data sources used were reliable databases, scientific articles, legislation, and other studies. In this literature review, information retrieval was properly reported, that is to say in a broad and detailed way by supporting the reliability and ethicality of the thesis.</p> <p>It turned out that the biomedical laboratory scientist's well-being at work is important, because the job is stressful, demanding, responsible and challenging. Physical work-related work involves ergonomics, occupational health care, occupational safety, exercise and healthy lifestyles. Psychiatric workload depends on the working environment, the worker's safe and acceptable status, fairness and reward in the workplace and the atmosphere. Attending to work also has a great social significance. The lack of coping, physical or psychological, is causing enormous costs, for example, in terms of rehabilitation and sick leave compensation. The ability to cope is a challenge, and its promotion supports the saving of society's resources.</p> <p>Good applications for the thesis could be, for example, by providing information about how to cope with their work and by helping biomedical laboratory scientists identify physical and psychological exhaustion. In addition, the thesis could be useful in supervisory work as a supervisor's tool in planning the workplace's welfare strategy. A further study, based on this thesis, could be a quantitative survey about biomedical laboratory scientist's well-being at work.</p>			
<p><b>Keywords</b> Medical laboratory scientist, wellbeing at work, physical wellbeing at work, mental wellbeing at work, literature review</p>			

## SISÄLTÖ

1	JOHDANTO .....	6
2	FYYSINEN JAKSAMINEN BIOANALYYTIKON TYÖSSÄ.....	8
2.1	Ergonomia bioanalyytikon työssä .....	8
2.2	Turvallinen ja terveellinen työympäristö .....	9
2.2.1	Biologiset vaaratekijät bioanalyytikon työssä .....	9
2.2.2	Laboratoriotilat ja hyvät laboratoriokäytännöt tukevat turvallisuutta .....	10
2.2.3	Säteilyvaara bioanalyytikon työssä .....	11
2.2.4	Väkivallan vaara bioanalyytikon työssä .....	12
2.3	Liikunta ja terveelliset elämäntavat .....	13
2.4	Työterveystarkastukset osana fyysistä hyvinvointia .....	15
3	PSYKKINEN JAKSAMINEN BIOANALYYTIKON TYÖSSÄ.....	16
3.1	Työstressi.....	16
3.2	Työmasennus .....	18
3.3	Burnout.....	19
3.4	Keinoja psyykkiseen jaksamiseen .....	20
3.4.1	Kyky erottaa henkilökohtaiset- ja työongelmat .....	20
3.4.2	Hyvä ja toimiva työympäristö .....	21
3.4.3	Turvallinen ja hyväksytty olo.....	22
3.4.4	Esimiehen tai työnantajan johtamistaidot.....	23
3.4.5	Työntekijän palkitseminen .....	24
3.4.6	Omaan koulutukseen soveltuvat työtehtävät.....	25
3.4.7	Mukaantulon toimintamalli .....	26
4	OPINNÄYTETYÖN TAVOITE JA TARKOITUS .....	28
5	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS.....	29
5.1	Kuvaileva kirjallisuuskatsaus opinnäytetyömenetelmänä .....	29
5.2	Työn eteneminen, aineiston valinta ja -käsittely .....	29
6	TULOSTEN TARKASTELU JA POHDINTA .....	32
6.1	Millaista keinoja bioanalyytikoilla on ylläpitää ja edistää fyysistä jaksamista työssään?.....	32
6.2	Millaista keinoja bioanalyytikoilla on ylläpitää ja edistää psyykkistä jaksamista työssään? .....	32
6.3	Luotettavuus ja eettisyys.....	34

6.4 Oman oppimisen ja opinnäytetyöprosessin arviointi.....	35
6.5 Jatkotutkimusaiheet .....	36
LÄHTEET .....	37
LIITE 1: KIRJALLISUUSKATSAUKSEN HAKUTULOKSET.....	42
LIITE 2: KIRJALLISUUSKATSAUKSEN KESKEISET TULOKSET.....	43

## 1 JOHDANTO

Työssä jaksaminen on laaja käsite ja siihen kuuluu psyykkisen sekä fyysisen terveyden ylläpitäminen ja vastaavasti niihin liittyvien sairauksien hyvä hoitotasapaino. Jaksaminen bioanalyytikon työssä on tärkeää, koska bioanalyytikon toimikuva on stressaava, vaativa, vastuullinen ja kuormittava. Fyysinen sekä henkinen jaksaminen ovat yhtä tärkeitä työntekijöiden hyvinvoinnille. Jaksaminen työssä parantaa työn laatua sekä vähentää erilaisia sairauskustannuksia, jotka liittyvät esimerkiksi työntekijöiden kuntoutuksiin, hoitoihin ja sairauslomakorvauksiin. Aihe on myös siis haaste yhteiskunnallisesti, koska jaksamisen edistäminen tukee yhteiskunnan varojen säästämistä. (Vesterinen 2006, 109.)

Suomen suurimman sosiaali- ja terveysalan ammattijärjestön Tehyn (2016) mukaan työssä jaksamiseen kannattaa panostaa, koska se vähentää sairauspoissaoloista sekä työkyvyttömyydestä aiheutuneita kuluja. On arvioitu, että eri syistä johtuen työkyvyttömyys aiheuttaa kahden miljardin euron kustannuksia koko kunta-alalla vuodessa. Työnantajalla on myös velvollisuus seurata ja huolehtia työntekijöiden jaksamista. Työterveyshuollon avulla voidaan seurata työntekijöiden fyysistä sekä henkistä jaksamista eri elämäntilanteissa ja työtilanteissa. On laskettu, että jos yksikin työkyvyttömyyseläke pystytään estämään, tuottaa se kunnalle 60 000 euron säästöt vuodessa. (TEHY 2016.) Työssä jaksaminen on ensisijainen tavoite myös hallitusohjelmassa, jossa painotetaan tarvetta pidentää työuria ja tukea säästöpolitiikkaa. Jaksamisen edistämällä vältetään sairauspoissaoloista ja kuntoutuksesta johtuvia kustannuksia. (TEHY 2016; Markkanen 2006.)

Bioanalyytikko on Valviran, eli sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontaviraston, laillistama ammattihenkilö (Savonia 2016). Bioanalyytikko ottaa muun muassa näytteitä, ohjaa laboratoriotutkimuksiin, analysoi laboratoriotutkimuksia ja huolehtii laboratoriolaitteiden kunnossapidosta sekä potilasturvallisuudesta näytteenotto- ja muiden tutkimusten aikana. (Suomen Bioanalytykkoliitto ry 2016.)

Bioanalyytikon työssä on oltava tarkka, asiakaspalvelutaitoinen, huolellinen ja vastuullinen. Bioanalyytikko on myös vastuussa oman työnjäljen laadusta. (MOL 2016.) Tavoite on saada laadukkaita ja luotettavia laboratoriotutkimustuloksia, joita käytetään terveyden edistämiseen, terveydentilan sekä työkyvyn tai hoidon arviointiin. Eettisyys on myös bioanalyytikon työssä tärkeää potilastietojen käsittelyssä sekä tutkimustulosten raportoinnissa. Myös erilaiset kansainväliset ja kansalliset säädökset sekä ohjeet, ohjaavat sekä suojelevat bioanalyytikon toimintaa. (Suomen Bioanalytykkoliitto ry 2016.)

Suurin osa bioanalytytkkojen työpaikoista sijaitsevat sairaaloiden tai terveyskeskusten laboratorioissa. Lisäksi lääketieteelliset tutkimuslaitokset, yliopistojen tutkimuslaboratoriot, lääke-, biotieteelliset- ja ympäristötutkimuslaitokset, yksityiset laboratoriot sekä terveydenhuolto- ja laboratorioalan tuotteita valmistavat yritykset työllistävät bioanalytytkkoja. Lisäksi hankkimalla lisäkoulutusta on mahdollista saada pätevyys muihin tehtäviin, kuten ylihoitajan, osastonhoitajan tai opettajan tehtäviin. (MOL 2016.) Bioanalytytkko voi työskennellä eri erikoisaloilla, muun muassa näytteenotossa, kliinisen kemian, kliinisen hematologian, kliinisen mikrobiologian, kliinisen neurofysiologian, kliinisen fysiologian sekä kliinisen histologian ja sytologian alaan kuuluvissa tehtävissä. (Suomen Bioanalytytkkoliitto ry 2016.)

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa bioanalyytikon työssäjaksamiseen vaikuttavia fyysisiä ja psyykkisiä tekijöitä. Tutkimusmenetelmänä käytetään kuvailevaa kirjallisuuskatsausta. Työn tavoitteena on saadun tiedon avulla edistää bioanalyytikon työssäjaksamista. Yhteiskunnallisena tavoitteena on poissaoloista, kuntoutuksista sekä varhaisista eläköitymisistä johtuvien kustannusten vähentäminen. Tämä tavoite tukee valtion säästöpolitiikkaa. Henkilökohtaisena tavoitteenani on täydentää osaamistani, jolloin voin kollegana tukea muita bioanalyytikkoja ja vahvistaa omaa työssäjaksamistani.

Aihe on ajankohtainen bioanalyytikon työssä ja ylipäättään hoitotyössä. Aihetta on tutkittu erityisesti hoitotyön näkökulmasta. Näitä tietoja on mahdollista soveltaa myös bioanalyytikon työhön. (TEHY 2016; Markkanen 2006.)

## 2 FYYSINEN JAKSAMINEN BIOANALYYTIKON TYÖSSÄ

Fyysinen jaksaminen bioanalyytikon työssä on välttämätöntä. Sen vuoksi fyysisen jaksamisen edistäminen on oleellinen asia. Fyysiseen jaksamiseen bioanalyytikon työssä liittyy vahvasti ergonomisten käytäntöjen noudattaminen ja työtilojen ergonominen suunnittelu (Eloranta ja Teljomaa 2010; Takala ja Lehtelä 2015; Aromaa ja Koskinen 2010).

Myös työtervestarkastukset tukevat bioanalyytikon työssä fyysistä jaksamista. Terveystarkastusten avulla valvotaan terveyttä sekä ennaltaehkäistään ja hoidetaan terveysongelmia tai ammattiin liittyviä fyysisiä vaivoja. (Mäkinen ym. 2014, 32, 33; Työsuojeluhallinto 2014.) Turvallisen ja terveellisen työympäristön tavoite on edistää terveyttä muun muassa ehkäisemällä työtapaturmia ja estämällä altistumista haitallisille aineille tai säteilylle (Rautio 2015, 2, 3; Opetushallitus 2006, 14, 15, 16, 23). Terveellisten elämäntapojen noudattaminen muun muassa liikunnan harrastaminen, terveellisen ruokavalion suosiminen sekä päihteettömyys ovat kriteereitä hyvän terveyden ylläpitämisessä ja työhyvinvoinnin edistämässä. (Aalto 2006, 133; Valtion ravitsemusneuvottelukunta 2014.)

### 2.1 Ergonomia bioanalyytikon työssä

Ergonomia tarkoittaa työpisteen, työtilojen- ja välineiden sekä työkäytäntöjen kehittämistä niin, että ne soveltuvat eri ihmisten tarpeisiin. Ergonomia siis yhdistää tekniikkaa ja toimintaa keskenään ihmisten turvallisuuden, terveyden, työkyvyn ja hyvinvoinnin edistämiseksi. (Työterveyslaitos 2015b; Aalto 2006, 51; Niemeläinen ja Yliveronen 2012, 16, 17.) Vääristä työasunnoista sekä toistuvista työliikkeistä johtuvat rasitukset ja vammat ovat suuri riski bioanalyytikon työssä. Väärä työskentelyasento aiheuttaa rasitusta sekä tuki- ja liikuntaelinsairauksia. On tärkeää oppia työskentelemään ergonomisesti työuran alussa, koska on vaikeampaa muuttaa tapoja myöhemmin. Työpisteen sekä työtilojen ergonominen suunnittelu vähentää fyysistä rasitusta, parantaa työskentelymukavuutta sekä ylläpitää työkykyä- ja hyvinvointia. (Eloranta ja Teljomaa 2010; Takala ja Lehtelä 2015; Aromaa ja Koskinen 2010, 25-30.)

Laboratoriotilojen suunnittelun pitää olla huolellista ja sen pitää perustua ergonomisiin käytäntöihin. Esteettömyys ja käytettävyys sekä turvallisuus ovat keskeisiä ergonomisia vaatimuksia. Huomiota pitää kiinnittää muun muassa pöytäryhmien suunnitteluun ja sijaintiin, jotta työskentely olisi turvallista. Siihen vaaditaan yhteistyötä eri suunnittelijoiden kanssa, että pystytään takaamaan haluttu lopputulos. Tärkeää on analysoida nykyistä työprosessia ja toimintaa, jotta löytyisi kaikki mahdolliset ongelmat, jotka kaipaavat ratkaisua tai muutosta. Samalla ehkäistään, että tulevaisuudessa ei tapahdu samankaltaisia ongelmia. Tärkeää on myös kouluttaa työntekijöitä sekä informoida heitä ergonomisista käytännöistä ja työtavoista. (Työterveyslaitos 2013a.)

Ergonomiset työtavat ovat yhtä tärkeitä kuin ergonomiset laboratoriotilat. Esimerkiksi mikroskoopoinnin aikana tuki- ja liikuntaelimiä rasittavat ja oireita esiintyy muun muassa niskassa (niskan jäykkyys ja kipu), hartioissa, olkapäissä ja takaraivolla. Mikroskoopointipöydän ja tuolin tukevuus, säädettävyys,



sekä kyynärvarsien tukeminen, riittävä liikkumistila käsille sekä jaloille ja mikroskooppipöydän etureunan muotoilu ovat tärkeitä parametreja, joihin pitää kiinnittää erityisesti huomiota. On myös todettu, että mikroskopiointi rasittaa silmiä, joten taukojen pitäminen sekä sopiva, säädettävä työvalaistus ovat välttämättömiä. (Työterveyslaitos 2014e.)

Työskentely laminaari- sekä vetokaapissa vaatii usein tarkkaa työskentelyä ja rajoittaa liikkumismahdollisuuksia. Silloin epäergonomisesta ja väärästä työasennosta johtuvat rasitukset sekä vammat ovat todennäköisiä. Yksi yleisimmistä laboratoriotyötehtävistä on pipetointi. Pipetointi on toistotyötä ja se aiheuttaa yläraaja- ja hartiaseudun vaivoja. Se vaatii tarkkuutta ja huolellisuutta, ja tämän vuoksi peukalon sekä ranteen ja hartioiden rasitus on suuri. Pipettien kehittäminen muodoltaan sekä ominaisuuksiltaan vähentää peukalon ja ranteiden rasitusta työn aikana. (Työterveyslaitos 2014f.)

## 2.2 Turvallinen ja terveellinen työympäristö

Turvallinen ja terveellinen työympäristö on välttämätön fyysiselle jaksamiselle ja hyvinvoinnille. Silloin vältetään työtapaturmia ja ylläpidetään terveyttä. Työturvallisuuslain mukaan työnantaja on lakivelvoitteinen huolehtimaan työntekijöiden terveydestä sekä turvallisuudesta. Turvallisuutta ja terveyttä työssä pitää harkita jo suunnitellessa työn sisältöä tai työtiloja. Jokainen työntekijä on yksilöllinen, ja sen vuoksi työnantajan pitää huomioida paitsi työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön liittyviä asioita, myös työntekijöiden henkilökohtaisia tarpeita tai ongelmia. (Työsuojeluhallinto 2014; Rautio 2015, 2,3; Opetushallitus 2006; Mäkinen ym. 2014; Niemeläinen ja Yliveronen 2012, 17, 18.)

### 2.2.1 Biologiset vaaratekijät bioanalyttikon työssä

Työterveyslaitoksen (2014) mukaan biologiset tekijät, muun muassa bakteerit ja virukset potilaiden näytteistä sekä homesienet, bakteerit, punkit ja alkueläimet sairaala- ja terveyskeskuksissa, aiheuttavat vuosittain monia satoja ammattitautitapauksia. Yleensä biologisia tekijöitä ei voi havaita niiden näkymättömyyden vuoksi. Tämän takia oireita on syytä tarkkailla ja havaita ne ajoissa, jotta on mahdollista saada apua. On tärkeää, ettei esimerkiksi biologisista tekijöistä johtuva tauti pitkity, koska silloin se voi muuttua krooniseksi ja samalla altistus, terveyshaitat ja riskit lisääntyvät. Taudin pitkittyessä myös hoito tulee olemaan vaativampaa. (Työterveyslaitos 2014a; Tuuminen 2016.)

Joskus biologisista tekijöistä koituvia ammattitauteja on vaikea havaita, koska ne voivat pysyä oireetomina pitkään tai oireet ovat hyvin lieviä. Tutkimuksissa on myös havaittu infektiotaukoherkkyyden lisääntyminen altistuttaessa biologisille tekijöille. Sen seurauksena lisääntyvät myös hoitokustannukset. Muita muuttujia, jotka vaikuttavat syntyneeseen terveyshaitaan, ovat altistumisen määrä ja kesto sekä altisteen laatu. Lisäksi altistuneiden kliinisellä taustalla on merkitystä, koska muiden sairauksien olemassaolo voi lisätä altistumista terveyshaittaan. (Työterveyslaitos 2014a.)

Bioanalyttikon työssä biologisista tekijöistä johtuvia ammattitauteja ovat yleensä erilaiset allergiat, tartunta- ja loistaudit. Oireet ovat yleensä hengitysteiden ja silmien ärsytys. Muun muassa homesienet

aiheuttavat keuhkoputkentulehdusta, allergista alveoliittia, allergista nuhaa, ihoallergioita tai astmaa. (Työterveyslaitos 2014a; Opetushallitus 2006, 24.)

Turvallisen ja terveellisen työympäristön toteuttaminen edellyttää kykyä tunnistaa oireita sekä riskejä. Työnantajan pitää kuunnella työntekijöiden havaintoja ja huomioida mahdollisia epäilyksiä. Silloin, kun on epäily altistumisesta, pitää tilannetta selvittää huolellisesti ja asianmukaisesti. Altistumista selvitetäessä voidaan käyttää mittauksia, joilla tunnistetaan biologisia tekijöitä, niiden lähteitä ja arvioidaan työntekijöiden altistumisen vakavuutta. (Työterveyslaitos 2014a.)

## 2.2.2 Laboratoriotilat ja hyvät laboratoriokäytännöt tukevat turvallisuutta

Laboratoriotilojen suunnittelu ja erilaiset työkäytännöt voivat vaarantaa tai vastaavasti edistää työympäristön turvallisuutta. Työtiloja, työympäristön rakenteita ja työmenetelmiä suunniteltaessa sekä työvälineiden, erilaisten laitteiden ja terveydelle haitallisten aineiden käytössä, työturvallisuuslaki (12 §) velvoittaa työnantajia harkitsemaan niiden käyttötarkoituksen sopivuutta. Näissä tilanteissa tulee myös ottaa huomioon työntekijöiden terveyteen ja turvallisuuteen kohdistuvia vaikutuksia. (Työturvallisuuslaki 2002, §12.)

Laboratoriotyökäytännöt ovat myös tärkeitä turvallisuutta ajatellessa. Kemikaalit ja reagenssit pitää merkitä, säilyttää ja käsitellä oikein sekä jätteet tulee hävittää asianmukaisesti. Myös biologisten jätteiden käsittelyssä täytyy noudattaa säännöksiä. Työntekijöillä on määräysten noudattamisvelvollisuus esimerkiksi turvallisten neulajäteastoiden sijoittamisesta sopiviin paikkoihin. Lisäksi siisteys sekä hygienia ovat välttämättömiä hyvinvoinnin kannalta. Niiden noudattaminen ehkäisee altistumista vaarallisiin kemikaaleihin ja infektiotartunnoihin. (Opetushallitus 2006, 15, 16, 24.)

Turvallisuutta tukeva laboratoriokäytäntö on myös muun muassa työntekijöiden kuulonsuojaimien käyttö, silloin kun he työskentelevät melualueilla, kuulovammojen ehkäisemiseksi. Esimies on velvollinen järjestämään asianmukaiset merkinnät melulähteisiin ja melualueisiin. Tärkeää on kiinnittää huomio myös palo- ja sähköturvallisuuteen liittyviin asioihin. Laitteet on sijoitettavaa sekä niitä on käytettävä siltä tavalla, ettei synny sähkö- tai palotapaturman riskiä. Tähän liittyy myös hyvä perehdyttäminen laitteiden toimintaan ja käyttöohjeisiin, koska laitteet voivat aiheuttaa tapaturmia laboratorioissa. (Opetushallitus 2006, 21, 22, 23.)

Työpaikalla tulee luoda työturvallisuutta tukeva ennaltaehkäisy politiikka. Työntekijöille tulee järjestää koulutusta hyvistä työkäytännöistä. Työntekijät rokotetaan tarpeen mukaan ja heille suoritetaan terveystarkastuksia. Työnantajan on laadittava ohjeistus tapaturmien välttämiseksi ja toimintaohjeet sen sattuessa. Toimintaohjeisiin kuuluu, miten toimitaan tapaturman sattuessa, pelastussuunnitelman laatiminen sekä perehdyttäminen siihen käytännössä. Ohjeiden laatiminen on esimiehen vastuulla. (Opetushallitus 2006, 12, 13.)

### 2.2.3 Säteilyvaara bioanalyytikon työssä

Bioanalyytikon turvallisuutta voi uhata myös säteilyvaaraa (Opetushallitus 2006, 23, 24). Säteilylaki käsittelee säteilyyn liittyvää lainsäädäntöä ja kertoo esimiehen velvollisuuksista sekä työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista. Säteilylain luku 9 käsittelee säteilytyöhön liittyviä asioita. Työntekijöiden suojele nousee esille, koska säteilytyössä terveyden seuranta ja tarkkailu on oleellista. Sillä varmistetaan, että työntekijät pysyvät terveisinä ja heidän toimintansa on turvallista. Säteilyaltistuksen ja työtehtävien perusteella työntekijöitä luokitellaan A- ja B-ryhmään. A-ryhmässä altistus on suurempi kuin B-ryhmässä, sen vuoksi A-ryhmän työntekijöitä tarkkaillaan henkilökohtaisesti säteilymittareilla. Seuranta tapahtuu säännöllisesti ja lääkäri antaa lausunnon työntekijän terveydestä. (Säteilylaki 1991, luku 9; Säteilyasetus 1991, §10, §11.)

Altistuksen enimmäisarvo, ikärajoitukset ja työn teettämiskielto ovat tärkeitä parametrejä säteilytyössä. Enimmäisarvolla tarkoitetaan sitä säteilylle altistumisen määrää, joka ei voi ylittyä, koska silloin terveysriskit kasvavat. Teettämiskielto on myös mahdollinen, silloin kun lääkäri päättää siitä altistumisseurannan perusteella. Silloin työntekijä ei ota vastaan uutta vastaavaa työtehtävää tai lopettaa entisen työtehtävän, koska se ei ole terveyden kannalta suositeltavaa. (Säteilylaki 1991, luku 9; Säteilyasetus 1991, luku 2.)

Annosrekisteri ja kaikki tarkastuksiin ja seurantaan liittyvät dokumentit tulee säilyttää, ja myös työntekijällä on oikeus saada kaikki hänen terveyteen liittyvät tietonsa. Annosrekisteri helpottaa säteilyaltistuksen seuranta ja tarkkailua. Erilaisilla koulutuksilla on mahdollista edistää työntekijöiden osaamista säteilysuojelusta ja ehkäistä säteilytapaturmia samalla edistään turvallisuutta ja terveyttä. (Säteilylaki 1991, §34.) Säteilyaltistuksen seuranta ja tarkkailu on todella tärkeä, että terveys ja työkyky säilyvät. Sen vuoksi hoitavan lääkärin pitää perehtyä Säteilyturvakeskuksen asetuksiin. (Säteilyasetus 1991, §13.)

Säteilyasetuksen luvun 2 keskeistä sisältöä ovat säteilyaltistuksen enimmäisarvot sekä se, miten toimitaan onnettomuustilanteessa ja sen jälkeen. Asetuksessa on myös mainittu väestön annosrajat, lääketieteellinen säteilyaltistus ja suositukset raskauden sekä imetyksen aikana. Säteilyturvakeskus asettaa säteilyaltistuksen enimmäisarvoja erilaisissa tilanteissa ja toimii viranomaisena säteilyyn liittyvissä asioissa. (Säteilyasetus 1991, §3, §4 ja §6.)

Yksilöperiaatetta on noudettava potilaiden, mutta myös työntekijöiden turvallisuuden vuoksi. Yksilöperiaatteella tarkoitetaan, että potilaiden sekä työntekijöiden säteilyaltistus ei saa ylittää sovittuja enimmäisarvoja. Rekisterin, kansainvälisten vertailutasojen ja seurannan avulla tarkastetaan, että enimmäisarvoja ei ylitetä. (ICRP 2007.)

Vertailutasolla tarkoitetaan jo etukäteen sovittu ja määritelty säteilyannostaso, jonka ei oleteta ylittävän normaalikokoiselle potilaalle hyvän käytännön mukaan tehdyssä toimenpiteessä. (STUK 2005).

Jos bioanalyytikko joutuu olemaan potilaan lähellä tutkimuksen aikana tai olemaan kosketuksessa hänen kanssaan, pitää käyttää säteilysuojaimia: lyijykumiesiliinaa, takkia, käsineitä ja kilpirauhassuojaa. (STUK 2015 a.)

Työnantajan tehtävänä on valvoa hoidon laatua ja sen ylläpitoa, kuten henkilökunnan koulutuksista huolehtimista. Näin pidetään huoli, että sairaala noudattaa uusimpia ohjeita ja on ajan tasalla kehityksessä. (Säteilyasetus 1991, §14a.) Esimerkiksi Kuopion yliopistollinen sairaala järjestää muiden yliopistosairaaloiden tavoin säteilyturvallisuutta koskevia koulutuksia henkilökunnalle. (KYS 2017).

Laboratorioiden suunnitteluvaiheessa on jo kiinnitettävä huomiota siihen, että säteilyaltistuksen pitää olla niin alhainen kuin mahdollista tutkimusten luotettavuuden kärsimättä. (STUK 2015 b.) Kaikkien tilojen suojaukset tarkistetaan silloin, kun haetaan turvallisuuspäätöstä Säteilyturvakeskuksesta ja silloin annetaan alussa ennakkolausunto käyttötilojen sekä ympäröivien tilojen suojauksista. Sen jälkeen seuraa käyttöönottotarkastus. Valvonta, henkilökunnan perehdyttäminen ja rakenteellinen suojeleminen turkevat säteilyn turvallista käyttöä. (STUKLEX 2011.)

Varoitusmerkit ovat myös tärkeitä silloin, kun on säteilyvaarasta kyse. Säteilylähteiden käyttötiloissa sekä niiden läheisyydessä olevilla ovilla pitää olla varoitusmerkki, että tilassa käytetään ionisoivaa säteilyä. (STUK 2015 b.) Säteilylaitteet ja radioaktiiviset aineet sekä niiden käyttö- ja säilytyspaikka pitää merkitä oikeaoppisesti. Merkinnän tulee olla myös säteilysuojeluun perehtymättömän henkilön ymmärrettävissä. Ionisoivan säteilyn varoitusmerkkiä käytetään silloin, kun tiloissa on radioaktiivisia aineita, radioaktiivista ainetta sisältäviä jäteastioita, sähköisesti säteilyä synnyttäviä laitteita tai radioaktiivista ainetta sisältäviä laitteita. Varoitusmerkin tulee ylipäänsä olla esillä silloin, kun on tarpeen ilmentää ionisoivan säteilyn aiheuttamaa vaaraa. (STUKLEX 2013.) Ionisoimattoman säteilyn aiheuttama vaara ilmoitetaan myös varoitusmerkillä. Ionisoimattoman säteilyn varoitusmerkkejä käytetään yleensä silloin kun tilassa on magneettikenttä, sähkökenttä, radiotaajuista säteilyä, infrapunasäteilyä/epäkoherenttia valoa, lasersäteilyä tai ultraviolettisäteilyä. (STUKLEX 2013.)

#### 2.2.4 Väkivallan vaara bioanalyytikon työssä

Näytteenottopelkotilanteissa bioanalyytikko voi kohdata väkivaltaista käytöstä. Hyökkäysvaara ja väkivaltatapaukset ovat merkittäviä turvallisuushuolia, jotka vaarantavat terveyttä ja työhyvinvointia. Bioanalyytikon ammatti kuuluu väkivalta-alttiisiin toimialoihin. Väkivallan muotoja on monta: fyysinen väkivalta, uhkailu, ahdistelu ja pelottelu. Väkivallan uhalla on merkittävä vaikutus työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. (Työsuojeluhallinto 2010, 6; Mäkinen ym. 2014, 20; Niemeläinen ja Yliveronen 2012, 18.)

Bioanalyytikon tehtäviin kuuluvat asiakaspalvelu, potilasohjaus ja näytteenotto. (MOL 2004.) Näytteenottotilanteissa bioanalyytikko voi kohdata esimerkiksi vakavasti sairastuneita ihmisiä, jotka eivät välttämättä halua satuttaa, mutta esimerkiksi kivun takia käyttäytyvät aggressiivisesti. Työssä kohdataan myös päihittyneitä ihmisiä, jotka ovat antamassa esimerkiksi virtsanäytteitä huumeseurannan vuoksi. (Työsuojeluhallinto 2010, 7; Niemeläinen ja Yliveronen 2012, 18.)

Yksin sekä ilta- ja yöaikaan työskentelyn on tutkittu lisäävän harkitun väkivallan tapauksia sekä päihdyneiden ja mielenterveyspotilaiden asiointia käytöstä. Väkivallan uhrin yleensä kokevat henkisiä ja fyysisiä oireita muun muassa unettomuutta, levottomuutta, työssä viihtymättömyyttä sekä pelkotiloja. Nämä alentavat työn laatua sekä tehokkuutta. (Työsuojeluhallinto 2010, 7.)

Työturvallisuuslaissa (27 §) mainitaan, että jos työhön liittyy ilmeisiä uhkatilanteita, työtilat ja työkäytännöt pitää järjestää niin, että mahdollisia vaaratilanteita pystytään ehkäisemään. Käytössä on oltava tarvittavat turvallisuusjärjestelyt ja turvallisuuslaitteet, jotka mahdollistavat väkivallan ehkäisemistä ja estämistä. Turvallisuusjärjestelyjen ja turvallisuuslaitteiden toimivuus on tarkastettava säännöllisesti. Myös työnantajan on laadittava toimintaperiaatteita sekä toimintamalleja, jotta työyhteisössä on yhteinen strategia siitä, miten pitää toimia vaaratilanteiden kohdatessa. (Työturvallisuuslaki 2002, §27.)

Laki vaatii, että väkivallan sattuessa on osattava toimia. Työnantajan tehtävä suunnitella, toteuttaa ja valvoa turvallisuusjärjestelyjen toimintaa sekä tehokkuutta. Työolosuhteiden ja työympäristön pitää olla sellaisia, jotka ehkäisevät väkivaltatilanteiden syntymistä. Tämän vuoksi on oleellista huomioida kaluste- ja laitesijoittelua, näkyvyyttä, valaistusta, poistumisteitä sekä reittejä. Bioanalyytikon pitää pystyä poistumaan työpisteeltä, jos hän kokee joutuvansa uhkaavaan tilanteeseen. Uusien laboratoriorien suunnittelussa on turvallisuus otettu paremmin huomioon esimerkiksi näyttöhuoneissa, työntekijän takana on oltava poistumiskäynti sekä hälytin, jolla voidaan kutsua turvamiehiä paikalle. (Työsuojeluhallinto 2010, 6, 7, 10.)

Työnantaja perehdyttää työntekijöitä turvallisuuskäytäntöihin ja järjestää tarvittaessa koulutusta. Uusia työntekijöitä pitää perehdyttää perusteellisemmin, koska heillä ei ole vielä riittävästi kokemusta. Vaikkakin opiskeluaikana käydään läpi turvallisuuteen liittyviä asioita sekä esimerkiksi Avekki-koulutusta (aggression ja väkivallan ennakointia sekä hallintaa). Turvallisuustoiminnan tehtävä on ehkäistä ja estää vaaratekijöiden syntymistä sekä poistaa jo olemassa oleva. Turvajärjestelyt, turvallisuuslaitteet sekä toimintaohjeet väkivallan torjumista varten tehostavat turvallisuutta. Turvallisuuden parantaminen ja sen tehostaminen sekä ylläpitäminen vaativat jatkuvaa työtä: koskaan ei voi olla liian turvallista. (Työsuojeluhallinto 2010, 8, 9, 11.)

## 2.3 Liikunta ja terveelliset elämäntavat

Liikunta vaikuttaa positiivisella tavalla jaksamiseen ja liikunnasta on hyötyä fyysisellä, mutta myös henkisellä tasolla. Liikunta ylläpitää terveyttä, ehkäisee monia sairauksia sekä parantaa mielialaa ja itsetuntoa. Sen vuoksi liikunta kaikissa muodoissa voi parantaa työkykyä sekä jonkun verran ehkäistä siirtymistä ennenaikaiselle eläkkeelle. (Lehestö, Koivunen ja Jaakkola 2004, 202; Föhr 2016.)

On tutkittu, että liikunta vaikuttaa myös sosiaalisella tasolla. Ihmiset, jotka liikkuvat tai urheilevat, ovat sosiaalisempia, terveempiä sekä iloisempia. Stressitaso alenee ja liikunnalla on positiivinen vaikutus unenlaatuun ja se vähentää myös unettomuutta. Arkiliikuntaa voi lisätä esim. kävelemällä töihin, polkupyöräilemällä tai nousemalla portaita hissin sijaan. Työssä kollegoiden kanssa voi järjestää

vapaa-ajalle aktiviteettipäiviä sekä liikuntataukoja työpäivän aikana. (Aalto 2006, 47,75.) Työterveyslaitoksen mukaan, vain 26 % miehistä ja 47 % naisista harrastaa työmatkaliikuntaa (Työterveyslaitos 2016a).

Muut urheilumuodot sekä harrastukset muun muassa kuntosali, tanssi ja monet muut hyötyliikunnan lajit vaikuttavat ihmisten jaksamiseen positiivisesti (Backman ja From 2010). Fyysisen jaksamisen tueksi työnantaja tai organisaatio voivat esimerkiksi antaa työntekijöille liikuntaseteleitä, voivat perustaa työpaikalla kuntoiluhuoneita tai kuntosaleja tai hankkia työsuhte polkupyöriä (Työterveyslaitos 2016b; Aalto 2006, 38,39).

Liikuntasuosituksissa 18 – 64-vuotiaille, mainitaan että kohtalaisesti kuormittavaa liikuntaa pitää harrastaa vähintään 2,5 tuntia viikossa, kuormittavampaa liikuntaa 1 tunti ja 15 minuuttia viikossa sekä lihaskuntoharjoittelua 40 minuuttia viikossa, kahtena päivänä ja vähintään 20 minuuttia kerrallaan (Työterveyslaitos 2015e). Liikunnan pitää olla monipuolista muun muassa kestävyysliikuntaa, joka vaikuttaa hengitys- ja verenkiertoelimistöön positiivisesti. Sekä nivelten hyvinvointia ja toimivuutta ylläpitävää liikuntaa ja lihasmassaa/kuntoa rakentava liikuntaa. Lepo sekä palautuminen ovat liikunnassa tärkeitä, koska ne ehkäisevät rasitusta ja loukkaantumista. Jokaisen pitää valita itselleen sopiva liikuntamuoto ja sopiva määrä. (Alén ja Arokoski 2015.)

Terveelliset elämäntavat myös edistävät terveyttä ja ehkäisevät monien sairauksien puhkeamista. Tasapainoinen ja terveellinen ruokavalio, riittävä lepo, tasainen unirytmii sekä alkoholin ja tupakkatuotteiden vähäinen käyttö edistävät terveyttä ja nostavat energiatasoa. Näillä on myös suuri vaikutus työssä jaksamiseen. (Työterveyslaitos 2014b; Aalto 2006, 133; Nyberg 2017.)

Mielenterveys-, tuki- ja liikuntaelimistön sekä sydän- ja verisuonisairaudet ovat yleisimmät sairausryhmät, jotka ovat yhdistetty työkyvyn heikentymiseen ja niitä on mahdollista ehkäistä terveellisen ja monipuolisen ruokavalion avulla. Tutkimuksissa on todettu, että omega-3-sarjan rasvahappojen vähäinen saanti sekä foolihapon ja B12-vitamiinin puute altistaa depressiolle. Terveellisen ja monipuolisen ruokavalion ohella liikunta ja lepo ovat yhtä tärkeitä ja välttämättömiä hyvinvoinnille. (Laitinen 2004.)

Avaimia tasapainoiseen ruokavalioon ja seikkoja, joihin muutenkin kannattaa kiinnittää huomiota, ovat muun muassa tasainen ateriarytmi, rasvan laatu ja määrä, kasvisten määrä, energiapitoisten juomien ja ylipäättään sokerin vähäinen käyttö, hiilihydraattien määrä ja laatu sekä proteiinin lisääminen ruokavalioon. Kansalliset ruokasuositukset, ruokakolmio ja lautasmalli ovat terveellisen ruokavalion esimerkkejä, mutta ravintoaineiden suositukset ja tarve vaihtelevat terveydentilan sekä elämänvaiheen ja tarpeiden mukaan. (Valtion ravitsemusneuvottelukunta 2014.)

On tärkeää, että verensokeri pysyy päivän aikana tasaisena, koska sen vaihtelut aiheuttavat myös muutoksia mielialaan. Liian matala verensokeri aiheuttaa väsymystä, ärtyneisyyttä ja vaikeuttaa keskittymistä. Liian korkea verensokeri aiheuttaa myös väsymystä ja ärtyneisyyttä sekä alavireisyyttä.

Molemmissa tapauksissa on havaittu stressin sietokyvyn pienenemistä ja negatiivista vaikutusta jaksamiseen. (Huttunen 2015.)

Erikoistutkijan, dosentti ja ravitsemusterapeutti Jaana Laitisen (2004) mukaan ruokailu työpaikkaruokaloissa edistää painonhallintaa sekä terveellistä ja monipuolista ruokailutottumusta, koska ruokalstat on suunniteltu ravitsemussuositusten perusteella. Sen lisäksi yhteiset ruokailuhetket työkavereiden kanssa parantavat sosiaalisia taitoja ja rakentavat parempaa ilmapiiriä töissä sekä mahdollisesti rakentavat kaverisuhteita. Lopputuloksena työssä jaksaminen ja viihtyminen kehittyvät, terveyden sekä sosiaalisten taitojen parantumisen myötä. (Laitinen 2004.)

## 2.4 Työterveystarkastukset osana fyysistä hyvinvointia

Työterveystarkastukset edistävät fyysistä työssä jaksamista (Mäkinen ym. 2014, 32, 33). Työterveyshuoltolain (§3) mukaan työterveyshuolto on työnantajan järjestämä, työhyvinvointia, työntekijöiden terveyttä, työolosuhteiden terveellisyyttä ja turvallisuutta sekä tapaturmien torjuntaa edistävää toimintaa. Se toteutuu työterveyshuollon ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden yhteistyöllä. (Työterveyshuoltolaki 2001, §3.)

Työnantajan pitää järjestää työntekijöille työterveyshuolto, jonka tehtävänä on terveysvaarojen ehkäisy ja terveyden edistäminen. Työterveyshuollon sekä työturvallisuuden valvonta on työsuojeluviranomaisten tehtävä. (Työsuojeluhallinto 2014.) Työterveyshuollon tavoitteena on työpaikan henkilökunnan työssä jaksaminen ja työhön paluu sairastumisen jälkeen. Lisäksi alkoholihaittojen, mielenterveys- ja päihdeongelmien ehkäisy ja tunnistaminen ovat työterveyshuollon tehtäviä. (Kuhanen ym. 2013, 37.)

### 3 PSYKKINEN JAKSAMINEN BIOANALYYTIKON TYÖSSÄ

Psyykkinen eli henkinen jaksaminen on yhtä tärkeää kuin fyysinen (Vesterinen 2006, 109). Fyysisellä jaksamisella on myös suuri vaikutus henkiseen jaksamiseen, koska silloin, kun ihmisillä on joku terveysongelma, vaiva tai kipu, mieliala on myös huono. Henkiseen jaksamiseen kuuluu kyky erottaa henkilökohtaiset- ja työongelmat, hyvä ja toimiva työympäristö, turvallinen ja hyväksytty olo, oikeudenmukaisuus työnantajan puolelta, työn palkitsevuus, hyvä ilmapiiri työntekijöiden kesken ja omaan koulutukseen soveltuvat työtehtävät. Lisäksi siihen kuuluvat täydennyskoulutukset ja osaamisen karttaminen. Silloin kun kaikki kriteerit täyttyvät, henkinen hyvinvointi edistyy. Samalla se myös lisää menestystä, motivaatiota ja yhteistyökykyä. Stressi vähenee sekä itsevarmuus ja itseluottamus myös vaativiin tehtäviin kasvavat. (Finnish institute of occupational health 2008; Mäkinen ym. 2014; Aromaa ja Koskinen 2010; Niemeläinen ja Yliveronen 2012, 15, 16.)

Henkilön fyysinen ja psyykkinen terveys ovat vuorovaikutuksessa keskenään, joten niitä ei yleensä eroteta toisistaan. Mielenterveydestä puhuttaessa herkästi ajautuu ajattelemaan vain negatiivisia puolia, joita ovat mielenterveyshäiriöt. Tätä negatiivista ajattelutapaa koetetaan poistaa, kun puhutaan positiivisesta mielenterveydestä. Positiivisen mielenterveyden osana on kokemus hyvinvoinnista, joka auttaa elämään täysipainoista ja miellyttävää elämää. (Kuhanen ym. 2013, 17.)

Henkilön luonne on myös ratkaiseva kriteeri psyykkiseen jaksamiseen, koska henkisesti vahvempi, itsevarmempi sekä työhön motivoituneempi henkilö kestävä työpainetta ja suoriutuu helpommin vaativimmistakin työtehtävistä. Erilaiset tekijät kuten työstressi, työmasennus ja työuupumus heikentävät psyykkistä jaksamista. (Kuhanen ym. 2013, 17; Mäkinen ym. 2014, 25, 26, 27, 29.)

#### 3.1 Työstressi

Työstressiksi kutsutaan niitä kykenemättömyyden ja riittämättömyyden tunteita, jotka työntekijä kokee ja jotka valtaavat mielentilan, silloin kun työntekijä ei pysty suoriutumaan työvaatimuksista ja hänelle kohdistuvista odotuksista. (Mäkinen ym. 2014, 25, 26; Lehestö, Koivunen ja Jaakkola 2004, 195; Aalto 2006, 27, 28.) Työstressi on tilanne johon vaikuttavat työjärjestelyt, työtehtävät ja työyhteisön toimivuus, mutta samalla myös työntekijän luonne. Ihmiset ovat erilaisia ja jokainen reagoi eri tavalla paineen alla. Sama ihminen voi eri elämäntilanteessa kestää eri tavalla myös stressiä. Stressiherkkyys on siis vaihteleva ilmiö. (Lehestö, Koivunen ja Jaakkola 2004, 195.)

Erilaiset tekijät töissä, jotka pitkään jatkuneina aiheuttavat stressin tunnetta ja henkistä kuormitusta, ovat esim. työkiire tai valtava työmäärä, johon ei pysty itse vaikuttamaan. Työstressin syntymiseen olennaisia tekijöitä ovat lisäksi huono työilmapiiri, työpaikkakiusaaminen tai muut häiriötekijät, jotka vaikuttavat työhön sekä henkilöön. Epävarmuus työsuhteen pysyvyydestä tai jatkuvat muutokset vaikuttavat stressin syntyyn. Muita tekijöitä stressin synnylle ovat muun muassa palkitsevuuden ja arvostuksen puute hyvästä työstä tai palautteiden puute kehittymistä varten. Myös työtehtävät ilman vaihtelua ja mielenkiintoa sekä motivaation puuttuminen aiheuttavat ahdistusta ja stressiä. Työstres-



sille ja psyykkiselle kuormitukselle altistuu lisäksi silloin, kun ei ole kehitysmahdollisuuksia uralla etenemisen tai oppimisen kannalta, silloin kun ei ole asetettu selkeitä työtavoitteita tai työntekijällä on riittämätön koulutus tai hän on ylikoulutettu kyseisiin työtehtäviin. Työterveyslaitoksen (2014) mukaan kaikki nämä psyykkiset ja sosiaaliset kuormitustekijät kehittävät työstressiä ja mahdollistavat stressistä johtuvia terveyshaittoja. (Työterveyslaitos 2014h; Mattila 2010.)

Työstressin arvioinnissa voidaan käyttää erilaisia työstressioirelomakkeita tai kysyä suoraan työntekijältä, jos oireet ovat niin selvät ja viittaavat vahvasti stressiin. TIKKA-menetelmä (työkuormituksen integroitu kokonaiskuormituksen arviointi), Parempi Työyhteisö -kyselymenetelmä sekä QPSNordic-kyselymenetelmä on käytössä mittarina työstressin arvioinnissa. Työstressin seurausten arvioinnissa työterveyshuollossa on käytettävissä Maslachin yleinen työuupumuksen arviointimenetelmä (MBI-GS) ja Työkuntoprofiili-menetelmä. (Työterveyslaitos 2015d.)

On monia keinoja, joilla bioanalyttikko voi vaikuttaa ja ehkäistä työperäistä stressiä sekä ehkäistä työuupumusta. Ensin pitää osata erottaa yksityinen ja työelämä toisistaan. Työongelmien pitää pysyä työpaikalla ja työajan ulkopuolella työntekijän pitää irrottautua työroolistaan. Vapaa-ajan viettäminen lepo ja elämästä nauttiminen edistävät hyvinvointia ja tukevat työssäjaksamista. On siis syytä muistaa ja huolehtia päivittäisestä palautumisesta. (Mattila 2010.)

On myös todettu, että vaihtelu virkistää. Bioanalyttikko, niin kuin jokainen työntekijä, kaipaa vaihtelua: on hyödyllistä välillä kokeilla toimia eri tavalla kuin yleensä. Työtehtävien ja työtoiminnan muuttaminen tai kehittäminen estävät rutiinien muodostumasta. (Mattila 2010.)

Edellä mainittujen asioiden lisäksi työntekijän arviointikyky on myös tärkeä. Silloin, kun työntekijä tuntee, että hänen hyvinvointinsa kärsii töissä työstressin tai jonkun muun elämäntilannen takia, pitää osata toimia. Jokaisen pitää osata pyytää apua, esimieheltä tai muilta työntekijöiltä ja pitää tunnistaa hälyttäviä merkkejä. Oman henkisen tilanteen säännöllinen arviointi voi hyvinkin ehkäistä stressin ilmenemistä. Työterveyshuollon puoleen voi kääntyä, jos tuntuu siltä, että tilanne on pahentunut. Myös kokemusten jakaminen muiden työntekijöiden kanssa voi olla ratkaisevaa, koska keskustelun avulla voi saada vertaistukea. Sen avulla voi saada lisää voimaa omien ongelmien ratkaisuun ja samalla pystyy auttamaan muita, jotka ovat mahdollisesti samassa tilanteessa. (Mattila 2010.)

Työturvallisuuslain (L 738/2002) mukaan työnantaja on velvollinen huolehtimaan työntekijöiden terveydestä ja hyvinvoinnista sekä laatimaan suunnitelmia ja muita tarpeellisia toimenpiteitä (Työturvallisuuslaki 2002, §8 ja §9). Esimiehen tehtäviin siis kuuluu työntekijöiden hyvinvoinnista huolehtiminen. Hyvinvoinnin sekä mahdollisten haittojen arviointi on tärkeää, koska silloin voidaan suunnitella muutosta työolosuhteisiin, joiden tavoite on työntekijän hyvinvoinnin vahvistaminen. Esimies, organisaatio sekä työterveyshuolto yhdessä seuraavat muutoksia ja raportoivat tuloksia. (Työterveyslaitos 2013b.)

Keinoja, joilla esimies tai organisaatio voi kehittää työyhteisöä ehkäisemään työstressiä ja edistää jaksamista on monia. Esimerkiksi esimies omalta osaltaan voi järjestää jokaisen työntekijän kanssa tietyn aikavälein kehityskeskusteluja, joissa esimies ja työntekijä keskustelevat ongelmista, arvioivat

tehtyä työtä sekä edellisen kehityskeskustelun asettamien tavoitteiden toteuttamista ja asettavat uusia tavoitteita seuraavalle työkaudelle. (Mäkinen ym. 2014, 23, 26.)

Haitallista stressiä voidaan ehkäistä työyhteisössä myös organisaation asettaman toimintamallin avulla, jossa ohjeistetaan toimimaan silloin, kun hälytysmerkkejä havaitaan. Siinä on lueteltu ne toimintaperiaatteet ja käytännöt, joita työyhteisössä tulee seurata. Joskus myös muiden työntekijöiden, esimiehen, työterveyshuollon tai työsuojelun puuttuminen tilanteeseen, varhainen mukaantulo, voi olla hyväksi. Keskustelujen avulla jaetaan kokemuksia sekä neuvoja ja ollaan tukena, tekemällä yhteistyötä työkyvyn edistämistä varten. (Työterveyslaitos 2015i.)

### 3.2 Työmasennus

Ohimenevä masennus on luonnollinen reaktio erilaisiin menetyksen ja pettymyksen tunteisiin. Pysyvä masennustila on sairaus, jossa henkilön mieliala on masentunut sekä elämänlaatu ja/tai yleinen toimintakyky ovat laskeneet. Masennustilat sekä muut mielenterveyshäiriöt saattavat hoitamattomina johtaa työkyvyttömyyteen ja ne alentavat myös työn tuottavuutta. (Työterveyslaitos 2015c; Käypä hoito 2016; Oksanen ja Virtanen 2016.)

Masennus on sairaus, joka johtuu monien tekijöiden yhteisvaikutuksesta. Yksilön persoona, perimä, elämäkokemukset tai elinympäristöön liittyvät tekijät, kuten työstressi tai kielteinen elämäntilanne/tapahtuma, voivat aiheuttaa masennusta. Työmasennukseen liittyviä tekijöitä ovat todetusti epäoikeudenmukaisuus, epäasiallinen kohtelu, epärealistiset työn vaatimukset ja huono työn hallinta sekä negatiivinen työilmapiiri ja tuen puute sekä epävarmuus tulevaisuudesta. (Työterveyslaitos 2015c.)

Henkistä vireyttä ja tasapainoa ylläpitävät monet seikat. On tärkeää ohjata omaa elämää itselle tyydyttävään suuntaan. Pitää muistaa, että asenne ratkaisee. Avoin positiivinen suhtautuminen haasteisiin edistää niiden ratkaisemista. Samalla tavalla tasapaino työn ja vapaa-ajan välillä, mielekäs työ ja sopiva työkuormitus, rentoutuminen, säännöllinen liikunta, terveelliset elämäntavat sekä päihteettömyys ja ongelmien kohtaaminen ylläpitävät psyykkistä tasapainoa. Jos omat voimat eivät tunnu riittävän, kannattaa hakea ajoissa apua esim. työterveyshuollosta. On parempi ennaltaehkäistä kuin hoitaa. (Työterveyslaitos 2015c.)

Haitallisen työstressin ennaltaehkäisy, joka aiheuttaa masennusta, vaatii työn ja työyhteisöjen jatkuvaa kehittymistä ja uudistumista. Tarvitaan myös sovittu toimintamalli työkykyongelmien varhaiseen tukeen sekä sairauspoissaolojen jälkeiseen työhön palaamiseen. Varhaisen tuen toimintamalli on työterveyslaitoksen Tuki-STEP työkalu, joka auttaa toimintamallin laatimisessa. (Työterveyslaitos 2015a.)

Vuoden 2013 lopussa masennuksen vuoksi oli työkyvyttömyyseläkkeellä (kuntoutustuella tai toistaiseksi myönnetyllä) noin 35 500 henkilöä. Eläketurvakeskuksen ja Kansaneläkelaitoksen tietojen mukaan vuonna 2013 masennusperusteiset työkyvyttömyyseläkemenot olivat Suomessa 509 miljoonaa euroa ja sairaspäivärahakustannukset 108 miljoonaa euroa. (Käypä hoito 2016.)

### 3.3 Burnout

Burnout eli työuupumus on pitkäaikaisen stressin aiheuttama oireyhtymä, joka heikentää ihmisten fyysisiä ja psyykkisiä voimavaroja (Aromaa ja Koskinen 2010, 16-20; Mäkinen ym. 2014 26, 27; Vesterinen 2006, 81; Työterveyslaitos 2015h; Ahola, Tuisku ja Rossi 2015). Työuupumus ei ole sairaus, mutta altistaa masennukseen ja stressiperäisiin somaattisiin sairauksiin sekä uni- ja päihdehäiriöihin. Sen on todettu myös lisäävän työkyvyttömyyden riskiä. (Lehestö, Koivunen ja Jaakkola 2004, 198; Sokka 2017.)

Työuupumuksen erityispiirteet ovat uupumusasteinen väsymys, joka kasaantuu pitkään jatkuneesta ponnistelusta saavuttamaan työtavoitteita; kynnistyneisyys, jossa työntekijä epäilee oman työn merkitystä; alentunut ammatillinen itsetunto, jossa pystyvyyden ja aikaansaamisen tuntemukset vähenevät työuupumuksen edetessä. Silloin aikaansaaminen koetaan omaan aiempaan tai muiden suoriutumiseen verrattuna huonommaksi sekä koetaan yleisiä stressioireita. (Lehestö, Koivunen ja Jaakkola 2004, 199; Työterveyslaitos 2012; Ahola, Tuisku ja Rossi 2015.)

Työuupumuksen esiintymistä voidaan arvioida kyselylomakkeilla. Suomessa on käytössä Maslachin yleinen työuupumuksen arviointimenetelmä (MBI-GS), joka sopii kaikille ammattiryhmille sekä Bergen Burnout Indicator (BBI-15), joka sopii lähinnä toimihenkilöille. Työntekijöiden työuupumusarvioinnissa käytetään myös kyselylomaketta haastattelun yhteydessä, jossa selvitetään työntekijän oireilun laadua, työolosuhteita, työssä tapahtuneita muutoksia sekä terveydentilaa ja muuta elämäntilannetta. (Työterveyslaitos 2015f.)

Työuupumukselle ei ole tarkkoja raja-arvoja. Suomessa käytössä olevan luokituksen mukaan vakavalla työuupumuksella tarkoitetaan oireilua keskimäärin viikoittain tai useammin ja lievällä työuupumuksella oireilua keskimäärin kuukausittain. Vuonna 2011 työssä käyvistä suomalaisista miehistä 2 % kärsi vakavasta ja 23 % lievästä työuupumuksesta. Vastaavasti 3 % naisista kärsi vakavasta ja 24 % lievästä työuupumuksesta. (Ahola, Tuisku ja Rossi 2015.)

Kun ongelmat havaitaan varhain, ratkaisut niihin ovat helpoiten löydettävissä. Säännöllinen työolosuhteiden arviointi, jatkuva kehittäminen, toimivien käytäntöjen löytäminen ja epäkohtien kartoittaminen ja korjaus ovat parhaimpia työuupumuksen ennaltaehkäisytoimintoja. Työntekijöiden on huolehdittava omasta palautumisestaan. Työajan noudattaminen, lepo ja terveelliset elämäntavat, vapaaajan virkistävät ja antoisat toimet tuovat vaihtelua ja tasapainoa jokaisen elämään. Työpaikan ongelmia ei pidä "lakaista maton alle" vaan pyrkiä niiden ratkaisuun, heti niiden tultua esiin. Mikäli työtilanne aiheuttaa terveysongelmia tai sairausloman tarvetta, työntekijä voi pyytää selvitystä työkuormituksestaan työterveyshuollosta. (Työterveyslaitos 2015g.)

Työuupumuksen hoitoon kuuluu työperäisten tekijöiden korjaaminen ja työntekijän voimavarojen vahvistaminen. Työntekijän on silloin arvioitava työtään ja siihen tarvittavia muutoksia (Vesterinen 2006, 82). Jos työntekijän työkyky on alentunut ja hän on huolissaan terveydestään, työterveyslääkäri arvioi hänen terveydentilansa, työolojen vaikutusta terveyteen ja hoidon tarvetta. Työuupumukseen voi sen

pitkittyessä liittyä sairauksia ja mielenterveysongelmia muun muassa masennusta, ahdistushäiriöitä ja päihdeongelmia, tämän vuoksi työuupumuksen yhteydessä tulisi aina selvittää, onko henkilöllä myös muita sairauksia. (Ahola, Tuisku ja Rossi 2015.)

### 3.4 Keinoja psyykkiseen jaksamiseen

Keskeisiä tekijöitä, jotka tukevat bioanalyytikon työssä jaksamista ovat muun muassa bioanalyytikon kyky erottaa henkilökohtaiset ja työongelmat keskenään, hyvä ja toimiva työympäristö sekä turvallinen ja hyväksytty olo. Lisäksi esimiehen tai työnantajan johtamistaidot, palkitsevuus työssä sekä työntekijän koulutukseen soveltuvat työtehtävät ovat ne tärkeimmät asiat, joihin pitää kiinnittää huomiota psyykkisen jaksamisen kannalta bioanalyytikon työssä. (Korpela 2015; Rautio 2015; Mäkinen ym. 2014; Hildén 2002; Salminen 2014; Työterveyslaitos ja työryhmä 2014; Mieli 2016; Aromaa ja Koskinen 2010.)

#### 3.4.1 Kyky erottaa henkilökohtaiset- ja työongelmat

Työn ja vapaa-ajan tasapainottaminen vaatii organisaatiokykyä (Korpela 2015, 20; Aromaa ja Koskinen 2010, 76). Monille työntekijöille myös henkilökohtaisten- ja työongelmien erottaminen toisistaan on haaste, koska ne ovat toisistaan riippuvaisia elämänalueita. (Vesterinen 2006, 101.)

Joskus työperäiset ongelmat ja työstressi vaikuttavat vapaa-aikaan sekä toisinpäin mahdolliset henkilökohtaiset ongelmat voivat häiritä työntekoa sekä työssä jaksamista (Vesterinen 2006, 101, 102; Aromaa ja Koskinen 2010, 76). Keinona työssä jaksamiseen on kyky erottaa vapaa-aika ja työ toisistaan. Jos palautuminen henkisestä kuormituksesta ei toteudu, stressi sekä tyytymättömyys kasvavat ja työssä jaksaminen kärsii. (Korpela 2015, 20; Vesterinen 2006, 101, 102.)

Työn ja perheen yhteensovittaminen aiheuttaa myös haasteita arjessa. Työ on monesti ihmisillä tärkeysjärjestyksessä aika korkealla ja määrittelee elämän sekä arjen rytmiä. Näiden kahden suhde voisi olla myös myönteinen asia, joka edistäisi hyvinvointia työssä sekä vapaa-ajalla. Yleensä ihmisten roolit työ- ja yksityiselämässä ovat kuitenkin erilaisia ja usein ristiriitaisia, niin että ne luovat haasteita, stressiä ja jaksamisen heikkenemistä. Usein myös esimiesten tai organisaatioiden vaatimukset ovat kasvaneet sekä muuttuvat vaativammiksi koko ajan. Nykyaikana joustavuus ajan suhteen, työmäärän lisääntyminen ja valmius kohdata erilaisia kehitys- tai säästöpoliittisia muutoksia ovat aika yleisiä vaatimuksia. Epävarmuus sekä työpaikan menettämisen pelko, taloudelliset syyt ja työttömyyden kasvu vaikeuttavat tilannetta entistä enemmän ja kuormittavat myös hyvinvointia. Työpaikan olosuhteet sekä perheen tilanne ratkaisevat työn ja perheen/vapaa-ajan tasapainottamisen. Perhemyönteisen työkuultuurin omaksuminen ehkäisisi huomattavasti työstressin ja työuupumuksen riskiä. (Rautio 2015, 14.)

### 3.4.2 Hyvä ja toimiva työympäristö

Työssä jaksamiseen vaikuttavat työilmapiiri, työyhteisön toimivuus sekä työntekijöiden ”me-henki”, jotka tukevat työyhteisön yhteisten sekä työntekijän henkilökohtaisten tavoitteiden toteutusta ja samalla myös työntekijän tai organisaation menestymistä. Työyhteisö on voimavarana todella suuri, silloin kun on työssä jaksamisesta kyse. Sosiaaliset suhteet työntekijöiden kesken, vuorovaikutuksen, tiimityöskentelyn ja ystävyyden muodossa tukevat myös bioanalyttikkojen jaksamista työpaikalla. (Korpela 2015, 17, 18; Mäkinen ym. 2014, 20; Nielsen ja Randall 2012.)

Hyvään työilmapiiriin ja toimivaan työyhteisöön liittyy tiettyjä perusominaisuuksia. Näitä ovat muun muassa positiivinen asenne ongelmia kohtaan, halu selvittää ja ratkaista ongelmia, avoimesti keskusteleminen, luotettavuus, selvät toimintaperiaatteet, yhteisten tavoitteiden asettaminen, työtehtävien jakaminen tasavertaisesti ja sosiaalinen vuorovaikutus työntekijöiden kesken. (Työturvallisuuskeskus 2016; Korpela 2015, 17,18.)

Keinot, joilla työilmapiiriä tehostetaan, ovat monenlaisia. Hyviä käytöstapoja tarvitaan niin asiakkaiden kuin työyhteisön välisessä vuorovaikutuksessa. Työkavereiden ja muun hoitohenkilökunnan tervehtiminen, kiittäminen sekä kohteliaisuuden ja kunnioittamisen osoitus rakentavat hyvää työilmapiiriä. (Mieli 2016.) Luotettavuus on myös tärkeää hyvää ilmapiiriä tavoiteltaessa. Luotettavuus edistää yhteenkuuluvuutta ja edistää jaksamista työssä. Silloin jokainen uskaltaa rohkeasti ilmaista tunteita ja mielipiteitä sekä vapautuu keskustelemaan avoimesti asioista. (Mieli 2016.)

Keskustelukyky sekä toisten kuunteleminen ovat työyhteisön hyvän ilmapiirin ja työntekijän jaksamisen peruserätykkeitä, tämän vuoksi niiden taitojen kehittämiseen kannattaa panostaa. Palautekäytännöjen sopiminen ja toimintamallien asettaminen auttavat saavuttamaan tavoitetta, eli hyvää ja toimivaa työilmapiiriä. (Mieli 2016; Nielsen ja Randall 2012.)

Tunnetilat muun muassa innokkuus, positiivisuus, tyytyväisyys, mutta vastaavasti pahantuulisuus, valittaminen ja stressi ovat tunteita, jotka vaikuttavat koko työyhteisöön, jos osoitetaan niitä tarpeeksi vahvasti. Negatiivisia tunteita pitää välttää sekä positiivisia pitää korostaa silloin, kun tavoitteena on työilmapiirin parantaminen tai jo hyvän ilmapiirin ylläpitäminen. (Mieli 2016)

Työkavereiden tukeminen sekä auttaminen vaikeissa tilanteissa ovat myös hyvän ja toimivan ilmapiirin ominaisuuksia. Aidosti toisista välittäminen, tasavertaisuus, työtehtävien ja velvollisuuksien jakaminen edistävät sekä voimistavat yhteisöllisyyttä ja kehittävät työntekijöiden välisiä ihmissuhteita. (Mieli 2016; Korpela 2015, 18,19.) Ihmiset ovat erilaisia ja työntekijöiden joukossa jokaisen ihmisen sosiaaliset sekä henkiset tarpeet, sekä arvojen priorisointi painottuvat eri tavalla. Tämän takia työyhteisön pitää asettaa yhteisiä tavoitteita ja toimintaperiaatteita sekä sääntöjä. Työyhteisön, sekä jokaisen työntekijän tehtävä on omaksua ne ja toimia niiden mukaisesti. (Mieli 2016; Mäkinen ym. 2014 17.)

Työkulttuuri vaikuttaa myös työilmapiiriin. Työterveyslaitoksen mukaan, työkulttuuri säätelee työpäikan toimintaa, työmoraalia, sääntöjä ja velvollisuuksia sekä vuorovaikutusta. Silloin, kun ilmapiiri on töissä huono, se yleensä johtuu esimiehen johtamistaidosta ja kehittämättömästä työtoiminnasta sekä huonoista käytännöistä. Voimavarat kuluvat sekä jaksaminen kärsii liiallisen henkisen kuormituksen ja stressin vuoksi. (Työterveyslaitos ja työryhmä 2014, 43, 45; Mieli 2016.)

### 3.4.3 Turvallinen ja hyväksytty olo

Turvallinen ja hyväksytty olo on olennaista bioanalyytikon työssä jaksamisen kannalta (Mäkinen ym. 2014 18, 19, 20). Silloin työntekijä pystyy luottamaan kollegoihin, toimimaan työyhteisön jäsenenä, vaihtamaan ajatuksia ja keskustelemaan ongelmista sekä työasioista. Tuen saaminen muilta työntekijöiltä työyhteisössä on tärkeä parametri työssä jaksamisessa ja edesauttaa suoriutumaan työtehtävissä sekä rakentaa luottamussuhdetta työkavereiden kesken. Näiden avulla työntekijöiden psyykinen jaksaminen ja hyvinvointi säilyvät. (Korpela 2015, 19, 20, 25; Työterveyslaitos 2014g; Rautio 2015, 12; Stewart ja Terry 2014.)

Turvallista ja hyväksyttyä oloa uhkaavat huonot käytöstavat muiden työntekijöiden tai esimiehen taholta, erilaiset rasistiset näkemykset sekä mahdollinen syrjäytyminen. Työpaikkakiusaamisen on huomattu lisääntyneen viime vuosina. Työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan Työterveyslaitoksen mukaan systemaattista ja pitkään jatkunutta kielteistä käyttäytymistä toista kohtaan sekä loukkaamista. Työpaikkakiusaamista kokenut työntekijä tuntee olonsa uhatuksi ja puolustuskyvyttömäksi työpaikalla. (Työterveyslaitos 2014g; Mäkinen ym. 2014, 18, 19.)

Työpaikkakiusaamista on muun muassa henkinen väkivalta, työrauhan häirintä sekä epäasiallinen kohtelu henkilökohtaisella tasolla, jotka heikentävät yksilön hyvinvointia, arjen laatua ja työssä jaksamista. Työpaikkakiusaamisen muotoja on paljon ja ne voivat kohdistua kiusatun työntekijän työhön tai suoraan henkilöön. Kiusaajina voi toimia yksi tai useampi työntekijöistä tai esimies. (Työterveyslaitos 2014g.)

Työpaikkakiusaaminen on ahdistava tilanne kiusatuille, mutta myös kaikille muille työntekijöille, jotka havaitsevat kiusaamisen. Se aiheuttaa raskasta ilmapiiriä työyhteisössä, sekä häiritsee työtekoa ja vähentää tuottavuutta. Silloin kun havaitaan työpaikkakiusaamista tai joudutaan kiusaamiseen kohteeksi, on syytä ottaa asiaa esille ja ilmiäntä tilanne esimiehelle. Esimies on velvollinen ehkäisemään sekä estämään kiusaamista työpaikalla. Hänen pitää puuttua asiaan jo varhaisessa vaiheessa. Organisaatioilla pitää olla valmis toimintamalli ja suunnitelma, jolla asiasta raportoidaan ja sen jälkeen pystytään hoitamaan vastaavia tapauksia. (Mönkkönen ja Roos 2010, 255.)

Esimerkkeinä työpaikkakiusaamisesta ovat tavattoman työmäärän ja aikataulujen asettaminen, vaativien tai liian vaatimattomien tehtävien antaminen, mielipiteiden sivuttaminen keskusteluissa tai päätöstenteossa, hillitön negatiivinen työtehtävien ja suoritusten tarkkailu, työ- ja henkilökohtaisten oikeuksien loukkaaminen ja sosiaalinen/fyysinen syrjiminen. Sanalliset loukkaukset, kohtuuttomat tai

rasistiset kommentit sekä arvostelut, huomioimatta jättäminen, syrjiminen, pilkkaaminen, mustamaalaaminen, uhkaukset, perättömien syytösten esittäminen ovat myös erilaisia muotoja henkilöön kohdistuvasta työpaikkakiusaamisesta. (Työterveyslaitos 2014c.)

Rasismi ja toisen syrjään jättäminen eivät ole hyväksyttävää käytöstä työssä eikä ylipäättään missään toiminnassa. Muun muassa sukupuoli, seksuaalinen suuntautuminen, ikä, etnisyys, ihonväri, kieli, uskonto tai vammaisuus voivat aiheuttaa rasistisia ilmauksia. Esimiehen sekä organisaation rooli on selvittää, että työpaikalla on ”nollatoleranssi” tällaista käytöstä ja kiusaamista kohtaan. (Mönkkönen ja Roos 2010, 257; Työterveyslaitos ja työryhmä 2014, 47-51.)

Työterveyslaitoksen mukaan, työpaikkakiusaamista kokevan työntekijän psyykkisessä maailmassa esiintyy stressiä, keskittymisvaikeuksia, pelkoa, masennusta, aggressiivisuutta, univaikeuksia, hermostuneisuutta ja epävarmuutta työntekijänä sekä yksilönä (Työterveyslaitos 2014c). Työpaikkakiusatuilla on havaittu olevan mielenterveyden ja henkisten häiriöiden ilmenemistä muun muassa paniikkihäiriöitä ja posttraumaattisia stressioireyhtymiä. Nämä aiheuttavat sairauspoissaoloja, erilaisia hoidon- ja kuntoutuksen tarpeita sekä lisäkustannuksia, jotka eivät tue kuntien sekä valtion säästöpolitiikkaa. Ongelma on myös yhteiskunnallisesti tärkeä. (Työterveyslaitos 2014d.)

#### 3.4.4 Esimiehen tai työnantajan johtamistaidot

Esimiehen tai työnantajan johtamistaidot heijastuvat työntekijöiden työssä jaksamiseen (Vesterinen 2006, 83; Rautio 2015, 16; Mäkinen, ym 2014, 21, 22). Hyvän johtajan ominaisuuksia ovat muun muassa johtamistaito, organisointi- ja yhteistyökyky, oikeudenmukaisuus, päätöksentekokyky sekä taito antaa ja vastaanottaa palautteita. Tehokas ja taitava johtaja huolehtii työntekijöiden hyvinvoinnista monella eri tavalla. Hän luo toimintaa, joka edistää työssä jaksamista ja viihtymistä sekä rakentaa avointa, luotettavaa, yhteistyökykyistä suhdetta esimiehen ja työntekijöiden välillä. Hänellä on taito tuoda työntekijöiden/työyhteisön parhaat puolet esiin. (Korpela 2015, 20,21,22; Rautio 2015, 16,17; Peltola 2008.)

Johtamistaito on yksi johtajan tärkeimmistä ominaisuuksista. Johtajan pitää olla empaattinen, mutta samalla tarkka, jämäkkä, itsevarma, sosiaalinen, tavoitteellinen ja luotettava. Hänen pitää osata motivoida työntekijöitä tekemään parhaansa ja suunnitella työtä eteenpäin. Viestintä on myös tärkeä osa johtamistaitoa, suunnittelun ja vuorovaikutuksen ohella. (Salminen 2014; Rautio 2015, 16; Mäkinen, ym 2014, 21, 22.)

Yhteistyökyky on hyvän johtajan ominaisuus. Johtajan pitää pystyä kommunikoimaan alaistensa kanssa, se luo hyvän ilmapiirin ja samalla edistää työtehtäviä. Johtaja on se henkilö, joka yhdistää työntekijöitä keskenään ja luo sen tunnelman, että kaikki kuuluvat ”samaan tiimiin” ja työskentelevät samojen tavoitteiden saavuttamiseksi. (Salminen 2014.)

Johtotehtävissä olevan henkilön pitää olla organisointikykyinen. Hänen on osattava järjestää erilaisia asioita sopeuttamalla niitä toisiinsa. Tässä tarvitaan myös järjestelmällisyyttä, huolellisuutta ja ongelmanratkaisukykyä. (Salminen 2014.)

Oikeudenmukainen johtaja on yleensä puolueeton, reilu, eikä suosi ketään. Hän myös välittää ja kuuntelee alaisiaan, on kiinnostunut alaisistaan sekä tukee ja auttaa tarvittaessa. Hän kohtelee alaisiaan ystävällisesti, kohteliaasti ja kunnioittaa heitä sekä heidän oikeuksiaan ja yksityiselämää. Sillä tavalla johtajan oikeudenmukaisuus vaikuttaa työhyvinvointiin kannustaa yrittämään kovempaa, lisää alaisten halua kehittyä sekä vahvistaa luottamusta johtajan ja alaisten välillä. (Salminen 2014; Mäkinen, ym 2014, 22, 23.) Johtajan tehtäviin kuuluu myös päätöksenteko. Johtotehtävissä toimivan henkilön pitää osata toimia myös kiire- ja kriisitilanteissa, hallita ajankäyttöä, olla vastuullinen ja paineensietokykyinen. Hän on vastuussa oman ja koko työyhteisön työntuloksesta, sillä päätöksenteko on usein vaikeaa. (Salminen 2014.)

Työntekijöiden osaamisen arviointi kuuluu esimiehen työtehtäviin. Lisäksi työhön perehdytys sekä jatkuvan kehityksen tavoitteen ylläpitäminen ovat myös esimiehen vastuulla. Esimiehen rooli työssä jaksamisessa on keskeinen ja esimies toimii monesti esimerkkinä muiden työntekijöiden silmissä. (Vesterinen 2006, 85; Korpela 2015, 26.)

Palautteen antaminen ja vastaanottaminen, ovat myös johtamiseen liittyviä keskeisiä tehtäviä. Antamalla palautetta johtaja osoittaa tavoitteiden suuntautumista ja palkitsee hyvää työtä, sekä samalla työntekijät kehittyvät työssään. Jos palaute on positiivista se antaa arvostusta, luo mukavaa ilmapiiriä, motivoi ja edistää kehitystä. Sen takia positiivista palautetta kannattaa antaa julkisesti, jos on mahdollista ja vain silloin kun siihen on syytä. (Salminen 2014.)

Silloin kun annettava palaute on rakentavaa tai huonoa, se kannattaa antaa henkilökohtaisesti, kahden kesken. Siinä tapauksessa johtaja käy läpi ja keskustelee alaisen kanssa tilanteesta ja he voivat miettiä tai suunnitella tulevaisuuden kannalta keinoja päästää kehittymään. Palautteen tarkoitus on asioiden kehittäminen eikä syyllistäminen. Vastaanottamalla palautetta myös esimies saa rakentavaa palautetta onnistumisistaan tai epäonnistumisistaan. Sillä tavalla esimies pystyy kehittämään tai muuttamaan toimintatapoja. (Salminen 2014.)

### 3.4.5 Työntekijän palkitseminen

Palkitseminen edistää jaksamista työssä. Palkitsevuuden tunne tekee työstä mielekästä ja antaa työntekijöille motivaatiota jatkaa hyvää työtä, kehittyä ja yrittää kovemmin toteuttaa erilaisia kehitysprojekteja sekä strategioita. Palkitsemisen tavoite on lisätä tuottavuutta osoittamalla arvostusta hyvälle ja laadukkaalle työlle. (Mäkinen, ym 2014; Rautio 2015, 9,10; Hildén 2002, 114; Olafsen, Halvari, Forest ja Deci 2015.)

Palkitsemisella lisätään psyykkistä hyvinvointia, koska tyytyväiset työntekijät lisäävät hyvää ilmapiiriä työpaikalla. Sen seurauksena hyvät työntekijät pysyvät organisaatiossa ja se ”houkuttelee” organisaatiolle uusia työntekijöitä. (Hildén 2002, 114; Peltola 2008.) Palkkio voi olla taloudellinen tai jotain



muuta. Ei-taloudellisia palkkioita ovat muun muassa turva työsuhteen pysyvyydestä, työnlaadun kehuminen ja tunnustus tai uralla eteneminen. Erilaisia taloudellisia palkkioita ovat esimerkiksi suorituspalkka sekä taitolisä. (Rautio 2015, 9, 10; Hildén 2002, 114; Olafsen, Halvari, Forest ja Deci 2015.)

#### 3.4.6 Omaan koulutukseen soveltuvat työtehtävät

Omaan koulutukseen soveltuvat työtehtävät edistävät bioanalyytikon työssä jaksamista. Silloin kun omat kyvyt, osaamiset ja ammatilliset valmiudet riittävät työssä, ei aiheudu lisää stressiä eikä riittämättömyyden tunnetta. (Lehestö, Koivunen ja Jaakkola 2004, 202; Aromaa ja Koskinen 2010, 67; Viikari-Juntura 2016.) Myös organisaatiolle on tärkeää, että jokaisella työntekijällä on hänen osaamiseen sopivia työtehtäviä sekä haasteita (Vesterinen 2006, 85).

Työtehtävien suunnittelussa pitää ottaa huomioon työntekijän osaaminen sekä toivomukset. Työntekijä voi helposti tuntea epävarmuutta, jos työtehtäviin kuuluu asioita, joihin hänellä ei ole tarpeeksi koulutusta, perehdytystä tai kokemusta. (Lehestö, Koivunen ja Jaakkola 2004, 202; Rautio 2015, 17.) Ammattitaidon ja ammatillisen itsetunnon tukemista varten työpaikat järjestävät erilaisia koulutuksia, perehdytyksiä, keskusteluja sekä osaamisenarviointia, joilla turvataan työntekijän selviytyminen erilaisten muutosten edessä ja että mielekkyys ammattia sekä työtehtäviä kohtaan säilyy (Rautio 2015, 17; Peltola 2008).

Työnantaja on velvollinen seuraamaan terveydenhuollossa työskentelevien työntekijöiden ammatillista valmiutta sekä kehitystä. Työntekijöiden erikoistarpeiden mukaan työnantajan pitää järjestää, antaa mahdollisuus sekä luoda edellytykset jatko- ja täydennyskoulutuksiin tai kehittää muita keinoja, joilla osaamiskehitys tapahtuu. Tavoitteena on terveydenhuollon ammattihenkilöiden osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen siten, että he harjoittavat ammattiaan turvallisesti ja asianmukaisesti. (Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 1994, §18; Mönkkönen ja Roos 2010, 213, 214.) Hänellä on työtehtäviin soveltuva ja riittävä kielitaito ja lisäksi ammattisanasto pitää olla hallussa (Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 1994, §18a).

Ammatillista valmiutta ja osaamisen tarpeita on mahdollista seurata osaamisen kartoituksen avulla, joka on tärkeä osa työpaikkakehittämisstrategiaa. Osaamisen kartoitus tarkoittaa sitä, että selvitetään työntekijän osaamista ja ajatuksia työstä, sekä tulevaisuudessa tarvittavasta osaamisesta. Osaamistarpeen kartoituksella selvitetään myös, mitä koulutusta, osaamista ja taitoa työntekijällä tai työyhteisöllä on tällä hetkellä. Vain tunnistettua osaamista pystytään hyödyntämään luotettavasti. Sen perusteella järjestetään tarvittaessa lisä- tai täydennyskoulutusta sekä perehdyttämistä. (Työhyvinvointi 2010–2015.)

Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä mainitsee osaamisen kehittämisen terveydenhuollon ammattihenkilön yleisissä velvollisuuksissa. Terveydenhuollon ammattihenkilön velvollisuuksiin kuuluu oman ammattiin liittyvien tietojen ja taitojen ylläpitäminen ajan tasalla. (Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 1994, §18; Hildén 2002, 81.) Maailma kehittyy koko ajan ja samalla myös työn osaamisvaatimukset. Jokainen työntekijä on velvollinen pitämään ajan tasalla omaa osaamistaan. Tarve

itsensä kehittämiseen on jatkuvaa myös bioanalyytikon työssä. Osaamisen kehittäminen onnistuu parhaiten koulutuksen avulla. Täydennys- sekä lisäkoulutukset ylläpitävät osaamista sekä kehittävät työn laatua ja luotettavuutta. Hildénin (2008, 82) mukaan koulutus on kehittämiskeinona edelleenkin yksi käytettävimmistä ja Suomen kansa on Euroopan innokkain työpaikkakouluttaja. (Hildén 2002, 82.)

Tutkimukset ovat kuitenkin myös osoittaneet, että koulutuksessa kehittämiskeinona on myös huonoja puolia. Työpaikkakoulutus on riittävä, kun on kyse rutiinitietojen ja toimintojen ajantasaamisesta, mutta on osoittautunut riittämättömäksi isommille muutoksille. Silloin kun toiveina olisi isompia muutoksia kuten organisaatiomuutoksia, tulisi käyttää laajempia koulutuksia lyhytkestoisten sijaan. Tällaisissa tilanteissa työntekijöitä kehoitetaan oppimaan ja soveltamaan entiseen osaamiseen paljon uutta tietoa. Silloin työntekijät tarvitsevat enemmän aikaa sisäistämään kaikkea uutta informaatiota ja käytäntöä. (Hildén 2002, 82.)

Koulutusten lisäksi on todettu, että erilaiset kehityskeskustelut ovat myös tehokkaita työn kehittämiskeinoja. Kehityskeskusteluissa työntekijä ja esimies tarkastelevat työn tuloksia sekä keskustelevat mahdollisista havaituista ongelmista, jotka kaipaavat ratkaisua tai muutosta. He myös arvioivat työn tuottavuutta sekä edellisessä kehityskeskustelussa asetettujen tavoitteiden toteuttamista sekä laativat myös uusia tavoitteita ja kehityssuunnitelmia ennen seuraava kehityskeskustelua. (Hildén 2002, 82.)

Työnohjauksen on todettu kehittävän työntekijän osaamista. Ohjaus voi olla yksilö- tai ryhmäohjausta. Yksilötyönohjauksessa esimies ja työntekijä arvioivat työntekijän henkilökohtaista osaamiskehitystä. Ryhmätyönohjauksessa tavoitteena on kehittää työyhteisön toimintaa ja parantaa tiimityöskentelyä sekä rakentaa yhteisiä tavoitteita ja kehitysprosessia. (Hildén 2002, 83.)

Työkierron on myös todettu tukevan työhyvinvointia. Työntekijä perehtyy ja tutustuu muihin työtehtäviin tietyn ajanjakson aikana. Tavoitteena on laajentaa osaamista, tehdä työ mielenkiintoisemmaksi, lisätä työ- ja henkilökohtaista kehitystä sekä yhteistyön edistäminen. (Hildén 2002, 83.)

Jokaisen koulutuksen ja kehittämisohjelman lopussa on aina aihetta tarkistaa ja arvioida kehittämisprosessin tai koulutuksen onnistuminen. Koulutuksista ja erilaisista kehittämisohjelmista ei ole mitään hyötyä, jos työntekijät eivät opi niiden avulla mitään tai he eivät muuta, eivätkä kehitä työssään mitään konkreettista asiaa tai toimintaa. (Hildén 2002, 83.)

#### 3.4.7 Mukaantulon toimintamalli

Mukaantulo on työhyvinvointiin liittyvä toimintamalli. Sen avulla tunnistetaan mahdollisia ongelmia työntekijöiden jaksamisessa tai työhallinnassa. Siinä myös kuvaillaan kaikki toimenpiteet, joihin pitää turvautua sekä ryhtyä, silloin kun työyhteisö tai esimies/johtaja havaitsevat huolestuttavaa käytöstä tai merkkejä työntekijöiden heikentyneestä hyvinvoinnista. (Mönkkönen ja Roos 2010, 237.)

Fyysisellä sekä henkisellä hyvinvoinnilla on vaikutusta terveyteen ja työssä jaksamiseen. Ennakointi sekä varhainen mukaantulo tukevat hyvinvointia ja pienentävät sairauspoissaolojen sekä kuntoutus-

kustannusten määriä huomattavasti. (Selänne 2012, 1.) Toimintamallin tarkoitus on työkyvyn palauttaminen sekä työttömyyden välttäminen (TTK 2010-2012). Sen vuoksi esimiehen tulee puuttua asiaan, jos huomaa ongelmia tai tunnistaa hälytysmerkkejä, jotka viittaavat fyysisiin ja psyykkisiin ongelmiin. Erilaisia hälytysmerkkejä voivat olla esimerkiksi työlaadun heikkeneminen, myöhästelyt ja lisääntyneet sairauspoissaolot. (Selänne 2012, 1, 2, 4, 5.)

Asioihin puuttumisen pitää olla yhteisten pelisääntöjen mukaista, koska väärällä lähestymistavalla esimiehen mukaantulo voi tuntua ahdistavalta tilanteelta tai työnteon kontrolloinnilta. Silloin se ei antaisi tavoiteltua lopputulosta, joka olisi hyvinvoinnin edistäminen, vaan lisäisi ongelmia. (Mönkkönen ja Roos 2010, 239.) Yleensä työntekijä, esimies ja työterveyshuollon edustaja tapaavat ja keskustelevat ongelmista; työolosuhteista ja niiden vaikutuksista työntekijän fyysiseen sekä psyykkiseen terveyteen. He myös keskustelevat keinoista, joiden avulla pääsisi parhaiten muuttamaan asioita positiiviseen suuntaan sekä sopivat jatkotoimenpiteistä ja tilanteen seurannasta. (Mönkkönen ja Roos 2010, 237, 238.)

Kuntoutus on seuraava askel, jos keskusteluista ja muista toimenpiteistä ei ole ollut apua. Kuntoutuksen tavoite on heikentyneen työkyvyn tai jaksamisen palauttaminen. On olemassa erilaisia kuntoutusmuotoja työntekijän tarpeiden mukaan. Niihin pääsee työterveyshuollon kautta, joka myös arvioi tilannetta. (TTK 2010-2012.) Esimerkiksi Kela järjestää KIILA-kuntoutusta, jonka tarkoitus on parantaa sekä tukea ammatillista työkykyä (Kansaneläkelaitos 2017).

Kuntoutuksessa vertaistuki on myös tärkeä sekä fyysisen että henkisen sairastumisen tukena. Bioanalytiikan ammattiin liittyy paljon tuki- ja liikuntaelimestön vammoja ja sairauksia sekä erilaisia psyykkisiä häiriöitä. Apua tarjoavat esimerkiksi Selkäliitto, jonka tavoite on selkäsairauksien ennaltaehkäisy ja kuntoutus tai Suomen tuki- ja liikuntaelinliitto ry, jonka tarkoitus on tuki- ja liikuntaelimestön ongelmien ennaltaehkäisy. (Suomen tule 2016; Selkäliitto 2016) On myös olemassa muitakin tukiryhmiä ja liittoja, jotka tukevat sekä edistävät mielenterveyden hyvinvointia ja psyykkistä terveyttä muun muassa vähentävät stressiä ja työuupumusta. (Mieli maasta ry.)

#### 4 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE JA TARKOITUS

Opinnäytetyön tarkoitus on tehdä kirjallisuuskatsaus työssä jaksamisesta ja kuvata erilaisia keinoja, jotka mahdollistavat, edistävät sekä ylläpitävät bioanalyttikon fyysistä ja psyykkistä jaksamista työssään. Työn tavoite on edistää bioanalyttikon työssäjaksamista hyödyntämällä tutkimustietoa. Tavoitteena on löytää keinoja työssäjaksamiseen. Yhteiskunnallinen tavoite on poissaoloista, kuntoutuksista sekä varhaisista eläköitymisistä johtuvien kustannusten vähentäminen, joka tukee valtion säästöpolitiikkaa. Henkilökohtaisena tavoitteenani on täydentää osaamistani, jolloin voin kollegana tukea muita bioanalyttikkoja ja vahvistaa omaa työssäjaksamistani.

Tutkimuskysymykset opinnäytetyön tarkoituksen ja tavoitteen perusteella ovat:

- 1) Millaista keinoja bioanalyttikoilla on ylläpitää ja edistää fyysistä jaksamista työssään?
- 2) Millaista keinoja bioanalyttikoilla on ylläpitää ja edistää psyykkistä jaksamista työssään?

## 5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

### 5.1 Kuvaileva kirjallisuuskatsaus opinnäytetyömenetelmänä

Kirjallisuuskatsaus on tutkimusmenetelmä, jolla rakennetaan kokonaiskuvaa tutkittavasta aiheesta. Teoreettinen tieto ja tutkimustieto pitää sekä esittää että tarkastaa huolellisesti. Tekijän valikoivuus, tarkkuus ja kriittisyys ovat tärkeitä seikkoja aineistoa hankkiessa sekä valittaessa. Nämä tekijän ominaisuudet ovat välttämättömiä, myös eettisyydeltään ja luottavuudeltaan laadukkaan lopputuloksen onnistumisen kannalta. (JAMK 2016.) Teoreettisten tietojen pitää olla luotettavia, joten tutkijan arviointikyky ratkaisee. Kirjallisuuden pitää olla myös opinnäytetyöhön liittyvää, niin että se pysyy aiheessa ja tukee opinnäytetyön ”päämäärää”, eli asetettua tavoitetta, joka heijastuu tutkimuskysymyksiin. Sen lisäksi pitää huomioida teorian synteessissä, että asiat sulautuvat ja etenevät järkevästi läpi opinnäytetyön. (Jyväskylän yliopisto 2016.)

Erilaisia kirjallisuuskatsauksia ovat muun muassa kuvaileva kirjallisuuskatsaus, systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja meta-analyysi. Opinnäytetyössäni olen käyttänyt tutkimusmenetelmänä kuvailevaa kirjallisuuskatsausta, joka voi toimia itsenäisenä tutkimusmenetelmänä ja on yksi eniten käytetyistä kirjallisuuskatsauksen muodoista hoito- ja terveysalan tutkimuksissa. Kuvailevaan kirjallisuuskatsaukseen kuuluu muun muassa tutkimuskysymysten luominen, aineiston kerääminen, aineiston esittäminen ja viimeisenä tulosten tarkastelu. (Jyväskylän yliopisto 2016; Salminen 2011, 12.)

Kuvailevalla kirjallisuuskatsauksella pystytään kuvailemaan tutkittavaa ilmiötä laajasti. Tämän vuoksi kyseisessä tutkimusmenetelmässä käytetään laajoja aineistoja, joiden valintaa eivät rajaa tarkkaat säännöt, kuin esimerkiksi systemaattisessa kirjallisuuskatsauksessa tai meta-analyysissä. Samalla tavalla myös tutkimuskysymykset ovat laajempia kuin muissa kirjallisuuskatsauksen perustyypeissä, jonka vuoksi voidaan tarkastella käsiteltävää ilmiötä useammasta näkökulmasta. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus rakentuu tutkimuskysymyksen ympärille ja tuloksena saadaan kuvaileva laadullinen vastaus. Pyritään siis etsimään vastauksia tutkimuskysymyksiin, jotka voivat tukea tai kyseenalaista näitä jo olemassa olevia tietoja ilmiöstä. (Salminen 2011, 6, 12.)

### 5.2 Työn eteneminen, aineiston valinta ja -käsittely

Opinnäytetyöprosessi koostuu kolmesta eri vaiheesta, suunnitteluvaiheesta, toteutumisvaiheesta ja arviointivaiheesta. Jokainen vaihe on erilainen sekä jokaisella vaiheella on omat haasteensa. Hyvän opinnäytetyön ominaisuuksia ovat muun muassa hyvin perusteltu aihe, hyödynnettävissä oleva, pohdittava, ennakkoluuloton, syvälinen, mutta kuitenkin hyvin rajattu. (Hakala 1998, 19.)

Opinnäytetyöprosessi alkoi huhtikuussa 2016 opinnäytetyöseminaarissa, jossa erilaisia valmiita opinnäytetyöaiheita esitettiin. Muiden aiheiden joukossa oli myös opinnäytetyöaihe nimellä ”Bioanalyytikon työssäjaksamiseen vaikuttavia fyysisiä ja psyykkisiä tekijöitä.” Kiinnostuin heti aiheesta, koska olin jo ajatellut, että haluan kirjoittaa opinnäytetyössäni hyvinvointiin liittyviä asioita ja ”Bioanalyytikon työ-

säjäksämiseen vaikuttavia fyysisiä ja psyykkisiä tekijöitä”, tuntui heti ”omalle aiheelle”. Työssä jaksaminen on aiheena ajankohtainen bioanalyytikon ammatissa ja ylipäätään hoitotyössä. Se on myös suuri haaste työntekijöille, työnantajille sekä opiskelijoille. (Markkanen 2006.)

Suunnitteluvaiheessa huhtikuussa 2016 keskusteltiin koululla ja päätettiin, että opinnäytetyöstäni tulee kirjallisuuskatsaus, jossa esitän teoreettista tietoa sekä keinoja bioanalyytikon työssä jaksamisesta. Analyysimenetelmänä opinnäytetyössä käytän teemoittelua.

Aiheen rajaaminen on yksi tärkeimmistä, mutta samalla vaikeammista asioista opinnäytetyössä. Hyvä rajausta säästää ylimääräiseltä työltä ja auttaa pysymään aiheessa, mutta vaatii tarkastelua erilaisista näkökulmista. (Hakala 2004, 62, 65, 79.) Rajasin aihetta edelleen käyttämäni lähteitä kielen, vuoden ja saatavuuden perusteella: käytin pääosin suomenkielisiä sekä joitakin englanninkielisiä tietolähteitä, joiden julkaisuvuosi oli 2000 jälkeen ja ne olivat saatavuudeltaan ilmaisia. Lisäksi rajasin löytämiäni julkaisuja sisällön perusteella, niin että sisältö vastaa asetettuihin tutkimuskysymyksiin.

Opinnäytetyössäni käytin kirjoja, muita opinnäyte- sekä pro gradu -töitä, tieteellisiä artikkeleja, tutkimusraportteja, lainsäädäntöjä ja luotettavia sivustoja. Tiedonhaussa käytin Savonian tietokantoja, joita ovat olleet muun muassa Cinahl, Pubmed, Medic, Theseus ja Terveysportti. Apua kirjoittamiseen sain myös MOT-sanakirjasta sekä synonyymisanakirjasta.

Hakusanoina käytin sanoja: ”bioanalyttikko”, ”laboratoriohoitaja”, ”työssä jaksaminen”, ”fyysinen jaksaminen”, ”psyykinen jaksaminen”, sekä myös muita lauseita, jotka sisältävät kyseisiä sanoja eri järjestyksessä. Pohdintaan aikana lisäsin hakusanoihin myös: ”työhyvinvointi”, ”työtyytyväisyys”, ”työterveys” ja ”työuupumus”. Kriteeri tietolähteiden hyväksymiseen oli niiden sisällön perusteella. Haussa käytin myös joitakin englanninkielisiä sanoja: ”well-being”, ”laboratory”, ”laboratory personnel”, ”job satisfaction”, ”work satisfaction”, ”workload”, ”burnout”, ”physical well-being” ja ”psychological well-being”.

Hakutuloksista käytin sisällön, kielen, julkaisuvuoden sekä maksuttoman saatavuuden perusteella vain muutamaa, jotka täyttivät kaikki kriteerit. Liitteessä 1 kuvataan analyttisesti kirjallisuuskatsauksen hakutuloksia. Liitteessä 2 kuvataan kirjallisuuskatsauksen keskeisiä aineistoja.

Lähdeaineiston perusteella jaoin aineiston kahteen pääteemaan eli fyysiseen ja psyykkiseen jaksamiseen. Nämä pääteemat teemoittelin vielä erikseen. Fyysiseen jaksamiseen liittyvät teemat olivat ergonomia, työterveyshuolto, työturvallisuus, liikunta ja terveelliset elämäntavat (Aromaa ja Koskinen 2010; Finnish institute of occupational health 2008). Psyykkiseen jaksamiseen liittyvät teemat olivat turvallinen ja hyväksytty olo, esimiehen johtamistaidot, palkitsevuus, työilmapiiiri (Mäkinen ym. 2014; Aromaa ja Koskinen 2010).

Opinnäytetyöni toteutusvaihe alkoi kesäkuussa 2016 ja jatkui kevääseen 2017, kirjoittamastani aihekuvauksesta sekä suunnitelmasta oli hyvä jatkaa. Yritin koko kirjoitusvaiheen aikana esittää ja miettiä aiheesta erilaisia näkökulmia, mutta pyrin kuitenkin kirjoittamaan ytimekkäästi sekä myös selkeästi.

Kirjoittamalla ja tutustumalla tarkemmin aiheeseen päätin lisätä teoriaosuuteen asioita työstressistä, työuupumuksesta ja työmasennuksesta, jotka auttavat ymmärtämään jaksamisen suurta merkitystä tarkemmin. Lisäsin työn loppuun myös teoriaa mukaantulosta, jolla on mielestäni ansaitusti paikka työssäni keinona jaksamiseen, koska se on yksi tapa reagoida ja edistää sillä tavalla jaksamista (Selänne 2012; Mönkkönen ja Roos 2010, 237.)

Toteutusvaiheen aikana pyysin myös opinnäytetyöni opponaijan, hyvän ystäväni ja perheenjäseneneni lukemaan työtäni ja antamaan palautetta. Halusin täydentää ja korjata asioita, jotka olisivat jääneet mahdollisesti epäselväksi. Toivoin että työstäni tulisi helppolukuinen ja ymmärrettävä paitsi alan ihmisille ja opiskelijoille sekä myös ihmisille, jotka eivät välttämättä tunne käsitteitä tai ylipäätään aihetta ja bioanalyytikon työnkuvaa.

Lisäksi osallistuin seminaareihin ja ohjaavan opettajan kanssa pidettäviin ohjauskeskusteluihin opinnäytetyöstäni. Ohjauskeskusteluissa keskustelimme opinnäytetyöni etenemisestä sekä sain hyödyllisiä palautteita sekä korjausehdotuksia. Sain myös ohjausta äidinkielenopettajalta, joka auttoi minua kirjoittamiseen liittyvien ongelmien kanssa.

## 6 TULOSTEN TARKASTELU JA POHDINTA

Opinnäytetyöni tarkoitus on tehdä kirjallisuuskatsaus työssä jaksamisesta ja esittää erilaisia keinoja, jotka mahdollistavat, edistävät sekä ylläpitävät bioanalyytikon fyysistä ja psyykkistä jaksamista työssään. Molemmilla asioilla on tärkeä rooli työhyvinvoinnissa. Opinnäytetyöni antaa hyödyllistä tietoa bioanalyytikon työssä jaksamisesta ja esittää/ehdottaa erilaisia keinoja, joiden avulla se onnistuisi.

### 6.1 Millaista keinoja bioanalyytikoilla on ylläpitää ja edistää fyysistä jaksamista työssään?

Opinnäytetyössä selvitin, millaisia keinoja bioanalyytikoilla on ylläpitää ja edistää fyysistä jaksamista työssään. Fyysinen jaksaminen on bioanalyytikon työssä tärkeä. Se on monien tekijöiden yhdistelmä, muun muassa ergonomian rooli työssä jaksamisessa on merkityksellinen, koska hyvä ergonomia ylläpitää työkykyä. Terveystarkastusten sekä turvallisen ja terveellisen työympäristön on myös todettu edistävän fyysistä terveyttä. (Takala ja Lehtelä 2015; Aromaa ja Koskinen 2010.) Työntekijä on myös vastuussa siitä, että hän ylläpitää ja pitää huolta omasta terveydestä sekä jaksamisesta työn ulkopuolella. Hyvät elämäntavat, säännöllinen liikunta, terveellinen ruokavalio ja päihteettömyys ovat avaimia hyvään terveyteen ja työssä jaksamiseen. (Valtion ravitsemusneuvottelukunta 2014.) Näiden tekijöiden avulla ylläpidetään terveyttä sekä ennaltaehkäistään ja hoidetaan terveysongelmia tai ammattiin liittyviä fyysisiä vaivoja. Lisäksi yhteiskunnallisella tasolla säästetään sairauspoissaoloista, kuntoutuksista sekä varhaisista eläköitymisistä johtuvista kuluista. (Oksanen ja Virtanen 2016; Tehy 2016.)

Fyysinen jaksaminen edistää työtä, menestystä ja vähentää työkyvyttömyyttä. Työnantaja voi edistää fyysistä työssä jaksamista, järjestämällä esimerkiksi erilaisia ergonomiaan ja työturvallisuuteen liittyviä koulutuksia sekä myös hyvää työterveyshuoltoa. (Niemeläinen ja Yliveronen 2012, 16, 17.) Työnantaja tai organisaatio voi tarjota työntekijöille, liikuntaan ja terveyden edistämiseen liittyviä infotilaisuuksia sekä erilaisia etuja muun muassa liikuntaseteleitä. Työntekijä on myös yhtä paljon vastuussa fyysisestä jaksamisestaan. Hänen täytyy panostaa hyviin työskentelytapoihin ja työasentoihin sekä pitää huolta omasta terveydestä myös työn ulkopuolella, ja noudattaa esimerkiksi terveellisiä elämäntapoja. Fyysinen ja psyykinen jaksaminen ovat riippuvaisia toisistaan, joten edistämällä fyysistä jaksamista edesautetaan myös jaksamista henkiselä tasolla. (Föhr 2016.)

### 6.2 Millaista keinoja bioanalyytikoilla on ylläpitää ja edistää psyykkistä jaksamista työssään?

Opinnäytetyössäni selvitin myös, millaista keinoja bioanalyytikoilla on ylläpitää ja edistää psyykkistä jaksamista työssään. Psyykinen hyvinvointi on yhtä tärkeä kuin fyysinen jaksaminen bioanalyytikon työssä. Esimiehen rooli bioanalyytikon työssä jaksamisessa on suuri. Myös esimies on vastuussa työntekijöiden fyysisestä mutta myös henkisestä hyvinvoinnista, ja esimiehen johtamistaidot vaikuttavat molempiin. Palkitsevuus, oikeudenmukaisuus ja palautteiden antaminen hyvästä työstä luo lisää motivaatiota tehdä hyvää työtä. Työnantajan tai esimiehen osoittama arvostus tai palkitseminen työntekijöitä kohtaan edistää suuresti työssä jaksamista. (Markkanen 2006; Peltola 2008.) Lisäksi jatkuva oppiminen sekä ammattiin liittyvien taitojen ja osaamisen ylläpitäminen, täydennyskoulutusten ja perehdyttämisten avulla kuuluvat esimiehen kuten työntekijän velvollisuuksiin. Esimiehen työtehtäviin



kuuluvat työntekijöiden osaamiskartoitukset, arviointikeskustelut sekä täydennyskoulutusten ja perehdyttämisten järjestäminen. Osaamiskartoitusten perusteella esimies asettaa työntekijöille omaan koulutukseen soveltuvat työtehtävät, asia joka takaa työntekijöille mieluisaa työtä sekä estää stressiä ja riittämättömyyden tunnetta syntymästä. (Markkanen 2006; Työhyvinvointi 2010-2015; Viikari-Juntura 2016.)

Hyvä työilmapiiri ja toimiva työympäristö ovat bioanalyytikon työssä psyykkisen jaksamisen tukipylvää. Avoimuus, luottamus, kunnioitus sekä työkaverin tukeminen ja hyväksyminen työyhteisössä on merkittävä parametri työssä jaksamisen kannalta. Työpaikkakiusaamiselle, rasismille ja myös kaikille muille syrjäytymismuodoille ei ole tilaa työyhteisössä. (Mäkinen ym. 2014; Työterveyslaitos ja työryhmä 2014, 47; Nielsen ja Randall 2012; Stewart ja Terry 2014; Niemeläinen ja Yliveronen 2012, 15, 16.) Kaikki ihmiset ovat erilaisia, sen vuoksi he reagoivat eri tavalla tilanteisiin sekä käsittelevät eri tavalla ongelmia tai stressiä. Kyky erottaa henkilökohtaiset ongelmat, työongelmista on tärkeä ominaisuus ihmisissä, se edistää työhyvinvointia ja ehkäisee työstressin sekä työuupumuksen riskiä. Yleensä ihmisillä on haaste erottaa henkilökohtaiset- ja työongelmat, koska ne ovat vuorovaikutuksessa olevia elämäntilanteita. (Mäkinen ym. 2014.) Joka tapauksessa, kun havaitaan pahoinvoinnin merkkejä, mukaantulon toimintamalli monesti pelastaa tai parantaa työkykyä (Mönkkönen ja Roos 2010, 237).

Stressi, työuupumus ja masennus ovat tekijöitä, jotka voivat vaikuttaa haitallisesti tuottavuuteen ja työntekijöiden terveyteen. Ne aiheuttavat hoitohenkilökunnalle vakavia seurauksia, muun muassa terveysongelmia. Myös turvallisuusriskit kasvavat. Työstressi, työuupumus ja masennus tuottavat myös lisäkustannuksia organisaatioille, koska ne aiheuttavat työvoiman sairauspäiviä ja tapaturmien lisääntymistä. Näillä on myös vaikutuksia bioanalyytikon työn laatuun, koska he voivat tuntea itsensä riittämättömiksi täyttämään tehtävänsä ja heillä on vaikeuksia täyttää työn tarpeita ja vaatimuksia, mikä voi johtaa tarpeettomiin toimenpiteisiin, vaikuttaa työn laatuun ja potilas- tai työturvallisuuteen, jopa vakaviin virheisiin. (Mäkinen ym. 2014; Käypä hoito 2016; Oksanen ja Virtanen 2016; Nyberg 2017.)

Psyykkinen hyvinvointi edistää työssä jaksamista, mutta myös tuottavuutta, motivaatiota sekä yhteistyötä ja on riippuvainen myös fyysisestä jaksamisesta. Psyykkistä työssä jaksamista voidaan edistää hyvien johtamiskäytäntöjen avulla. Tällaisia keinoja ovat esimerkiksi työnantajan ymmärrys ja välittäminen työntekijöistä, työntekijöiden palkitseminen ja oikeudenmukaisuus työntekijöitä kohtaan. (Peltola 2008; Olafsen, Halvari, Forest ja Deci 2015.) Näiden avulla työntekijät voivat kokea saavansa tukea ja arvostusta esimiehiltään ja johtajiltaan. Myös hyvän ja toimivan työympäristön merkitys on suuri ja siihen voidaan panostaa monilla eri tavoilla, muun muassa rakentamalla hyvä ja avoin työilmapiiri, keskustelemalla ongelmista, järjestämällä virkistysiltoja ja aktiviteetteja työyhteisölle. Kaikki nämä ehdotukset voivat lisätä yhteishenkeä ja jopa työntekijöiden välisiä ystävyyssuhteita. (Peltola 2008.) Lisäksi työssä jaksamista voidaan tukea mukaantulotoimintamallilla, jonka avulla voidaan nopeasti reagoida henkisen pahoinvoinnin merkkeihin. Silloin vastuu siirtyisi työnantajalta myös muille työntekijöille ja mahdollisuudet havaita näitä tilanteita hyvissä ajoin kasvaisivat. Silloin on mahdollista havaita työntekijän työstressi, työuupumus tai masennus jo varhaisessa vaiheessa ja työntekijä saa

tarvitsemansa apua. Tässä tapauksessa hoito ei olisi niin vaativaa ja kallista, kuin tilanteen pitkittyessä havaittu psyykkinen pahoinvointi. (Sokka 2017.)

### 6.3 Luotettavuus ja eettisyys

Keskeisimpiä asioita minun työssäni oli tuottaa selkeästi kirjoitettua tekstiä, joka olisi myös luotettavuuden sekä eettisyyden kannalta vahvaa. Kirjallisuuskatsaukseen kuuluu muun muassa tutkimuskysymysten asettaminen, kirjallisuushaku, tietojen kuvailu sekä lopussa saatujen tulosten arviointi. On tärkeä pystyä seuraamaan prosessin kulkua. Tutkimustoiminnan huolellinen ja tarkka raportointi ja sen kautta jäljitettävyyden, osoittavat sekä vahvistavat työn eettisyyttä ja luotettavuutta. Tutkimuksen työvaiheiden tarkka suunnittelu ja kuvailu, ovat välttämättömiä luotettavuuden kannalta, koska kirjallisuuskatsauksessa tutkijan kriittisyys tietohaussa ja tutkimustulosten tulkitsemisessä sekä arvioinnissa on keskeisessä roolissa. (Salminen 2011, 6, 7, 8; JAMK 2016.) Kirjallisuushaku pitää pystyä toistamaan, jotta se olisi luotettava. (JAMK 2016). Lähdeviitteiden sekä lähdeluettelon kautta pystytään tarvittaessa tarkistamaan, että työssä oleva teksti vastaa alkuperäisten lähteiden tekstiä. Eettisyyden kannalta on oleellista muun muassa plagioinnin välttäminen ja tekijänoikeuksien kunnioittaminen, asiasisällön esittäminen muuttamatta sekä rehellinen ja kriittinen suhtautuminen aineistoihin. (Salminen 2011, 7, 8, 11.)

Luotettavuuden tueksi yritin käyttää mahdollisimman paljon eri tietolähteitä, muun muassa erilaisia verkkojulkaisuja, laki-asetuksia, tieteellisiä artikkeleja, tutkimuksia ja kirjoja. Apuna minulla oli Savonian kirjasto- ja tietokanta, josta luin monta mielenkiintoisia artikkeleja, etsin minun opinnäytetyölleni sopivia kirjoja sekä monesti käytin sanakirjaa. Kävin myös kesän aikana paljon kirjastossa etsimässä, yksin ja joskus kirjaston informaatikon kanssa, lisää tietoa ja lainaamassa kirjoja. Esitän käyttämäni tietokannat ja hakusanat, löytämäni tietolähteet sekä kriteerit, joilla hyväksyin lähdeaineistoa. Yritin arvioida tarkasti sekä kriittisesti kaikkia löytämäni lähteitä ja monesti vertailin eri lähteiden tietoja keskenään, ennen kun päätin lisätä niitä opinnäytetyöhöni. Kansainvälisten lähteiden kohdalla suomensin niitä muuttamatta sisältöä ja niiden käytön tarkoitus oli laajentaa tietoa sekä tukea suomalaisia lähteitä. Sen lisäksi käytin paljon ajatusta sekä aikaa lähdeviitteiden ja lähdeluettelon merkitsemiseen oikeaoppisesti, koska ne ovat yksi tärkeä kriteeri, jolla arvioidaan sisällön ja opinnäytetyön luotettavuutta. Lähdeviitteiden avulla pystytään tarvittaessa tarkistamaan tietolähteiden ja tuotetun tekstin täsmällisyyttä. Apuna lähteiden merkitsemisessä minulla oli Savonia-ammattikorkeakoulun ohjeet lähdeviitteiden merkitsemisestä, joita hyödynsin koko työni aikana.

Eettisyyden tueksi pidin huolta plagioinnin välttämisestä. Opinnäytetyöni sisältö on kirjoitettu luotettavista lähteistä, mutta omin sanoin, niin ettei loukkaa tekijänoikeuksia. Silti kaikki tiedot ovat esitetty rehellisesti, muuttamatta asiasisältöä. Suoria lainauksia en työssäni käyttänyt, jotta säästyisin tahattomalta plagioinnilta. Tämän lisäksi en ole jättänyt mitään oleellista pois, kaikki tärkeät, hyödylliset ja keskeiset tiedot ovat tuotu ilmi. Yritin kirjoittaa ytimekkäästi sekä selkeästi, ilman tekstien lihavointia. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2013, 8, 9.) Työni avulla halusin tuoda esiin vastausta mahdollisimman monille haasteille sekä edistää samalla jaksamista työelämässä.

#### 6.4 Oman oppimisen ja opinnäytetyöprosessin arviointi

Opinnäytetyöni tarkoitus on tehdä kirjallisuuskatsaus työssä jaksamisesta ja esittää erilaisia keinoja, jotka mahdollistavat, edistävät sekä ylläpitävät bioanalyytikon fyysistä ja psyykkistä jaksamista työssään. Molemmilla asioilla on tärkeä rooli työhyvinvoinnissa. Opinnäytetyöni antaa hyödyllistä tietoa bioanalyytikon työssä jaksamisesta ja esittää/ehdottaa erilaisia keinoja, joiden avulla se onnistuisi.

Opinnäytetyöprosessi vahvisti ajatuksiani jaksamisen tärkeydestä myös bioanalyytikon työssä. Mielestäni opinnäytetyöni aihe on tärkeä, koska fyysinen ja psyykinen hyvinvointi edistää työssä jaksamista sekä parantaa työn laatua. Myös työntekijät ovat tuottavampia, työilmapiiri paranee ja säästyy rahaa.

Työssä jaksaminen on haaste myös bioanalytikoille (Tehy 2016; Markkanen 2006). Tämän vuoksi kaikki mahdolliset saatavissa olevat tiedot jaksamisesta ovat hyödyllisiä, kuten esimerkiksi, miten voisin kollegana auttaa ja tukea muita bioanalytikoita, niin etteivät he uupuisi työssään vaan työ tuottaisi mielihyvää ja olisi palkitsevaa, tai joskus esimiehen roolissa, miten voisin vaikuttaa jaksamiseen ja parantaa jaksamista työpaikalla.

Oma ammatillinen tietämykseni syveni pohtiessani, kuinka tärkeää on fyysinen ja henkinen jaksaminen bioanalyytikon työssä. Opin myös miten fyysistä ja psyykkistä jaksamista voi edistää ja parantaa työyhteisössä erilaisten keinojen ja ehdotusten avulla. Lisäksi kesätyössä laboratoriossa ollessani minulla oli oiva mahdollisuus seurata todellisen työyhteisön toimintaa ja periaatteita. Monesti kesän aikana totesin bioanalytikkona, että minun opinnäytetyöstäni oli paljon hyötyä, koska se auttoi pääsemään yli niistä fyysiseen ja henkiseen jaksamiseen liittyvistä seikoista, jotka tulivat vastaan.

Omasta mielestäni onnistuin täyttämään itse asettamani sekä opinnäytetyöaiheen tavoitteet. Tavoitteena oli esittää keinoja, jotka edistävät jaksamista bioanalyytikon työssä. Kirjoitin aiheesta monista eri näkökulmista ja löysin tietoa moneista luotettavista lähteistä.

Erilaisia haasteita tuli vastaan, mutta onnistuin pääsemään niistä yli. Ensin suomenkielisen tekstin tuottaminen sekä tieteellisen kielen käyttö opinnäytetyötä kirjoittaessa olivat haasteita, koska suomen kieli ei ole minun äidinkieleni.

Opinnäytetyön teko on työläs tehtävä. Kirjoitin opinnäytetyötäni yksin, minkä vuoksi minun piti tehdä itse kaikki opinnäytetyöhön liittyvät päätökset. Piti miettiä monista erilaisista näkökulmista aina asioita, jotta opinnäytetyöstäni tulisi kattava ja monipuolinen sekä arvioida samalla omaa työtäni. Se oli haastavaa, koska olisin kaivannut henkistä tukea ja apua valtavaan työmäärään, joka yllätti minut. Tilanetta ei helpottanut se tosiasia, että kesäksi sain oman alan töitä bioanalyytikon tehtävissä. Tein pitkiä päiviä, melkein joka päivä opinnäytetyötä työstämässä, kesätyön ohella. Myös viikonloput olen viettänyt opinnäytetyön parissa. Aikataulun asettaminen ja sen noudattaminen ovat opinnäytetyöprosessin aikana tärkeitä. Itse pidin huolta, että pidän asettamastani rajoitetusta aikataulusta kiinni. Se antoi motivaatiota jatkaa kovaa työtä sekä tavallaan ohjasi minua loppuun asti. Haasteellista oli myös se, että laadukasta tutkimus- ja teoreettista tietoa löytyi runsaasti jaksamisesta sairaanhoitajan työssä

sekä hoitotyössä ylipäättään, mutta bioanalyytikon työstä niukasti. Bioanalyytikko toimii muiden terveydenhuollon ammattiryhmien kanssa tiiviissä yhteistyössä ja kuuluu terveysalan ammattilaisten joukkoon, joten tietoa voitiin hyödyntää myös bioanalyytikon työn näkökulmasta.

Opinnäytetyöprosessin kautta opin kuitenkin paljon uusia asioita, muun muassa asiatekstin kirjoittamisesta, joka alussa vaikutti haastavalta ja mahdottomalta. Samalla arviointikyky ja kriittisyys kasvoivat koko tämän prosessin aikana, tarkastelemalla ja arvioimalla käytössä olevien lähteiden luotettavuutta, ajankohtaisuutta sekä erottamalla tarvitsemani tieto turhasta tiedosta. Huomasin myös, miten olen rohkaistunut etsimään sekä käyttämään kansainvälisiä tietolähteitä osana kirjallista työtä.

## 6.5 Jatkotutkimusaiheet

Hyödyllinen ja ajankohtainen jatkotutkimusaihe voisi olla opinnäytetyö, jossa tutkittaisiin, tässä opinnäytetyössä esiin tulleiden asioiden pohjalta, kvantitatiivisesti bioanalyytikon työssä jaksamista. Tämän opinnäytetyön pohjalta voitaisiin kehittää kyselylomake. Aihetta voitaisiin tutkia myös laadullisen tutkimuksen näkökulmasta.

## LÄHTEET

AALTO, Riku 2006. Työelämän selviytymisopas. Käytännön ohjeita työhyvinvointiin. Jyväskylä: WSOYpro

AHOLA, Kirsi, TUISKU, Katinka ja ROSSI, Helena 2015. Työuupumus (burnout) [verkkojulkaisu]. [Viitattu: 2016-07-22.] Saatavissa: [http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=dlk00681](http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00681)

ALÈN, Markku ja AROKOSKI, Jari 2015. Liikunnan ja harjoittelun fysiologiset perusteet. Fysiatrria. Duodecim [digilehti]. [Viitattu: 2016-07-03.] Saatavissa: <http://www.oppiporrtti.fi.ezproxy.savonia.fi/op/fys00007/do>

AROMAA, Arpo ja KOSKINEN, Seppo 2010. Suomalaisten työ, työkyky ja terveys 2000-luvun alkua. Loppuraportti työsuojelurahastolle. Helsinki: Yliopistopaino. [Viitattu: 2016-06-27.] Saatavissa: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/80299/346e246c-991f-4ca3-a7f7-3813415facf3.pdf?sequence=1>

BACKMAN, Marjo ja FROM, Jelena 2010. Liikunnan vaikutus työhyvinvointiin. Mikkelin ammattikorkeakoulu. Liiketalouden koulutusohjelma. Opinnäytetyö. [Viitattu: 2016-04-26.] Saatavissa: <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/23175/Microsoft%20Word%20-%20ont8pdf.pdf?sequence=1>

ELORANTA, Marja ja TELJOMAA, Moona 2010. Näytteenoton Ergonomia. Metropolia ammattikorkeakoulu. Bioanalytiikan koulutusohjelma. Opinnäytetyö. [Viitattu: 2016-04-24.] Saatavissa: <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/25492/OPPARI%20VERSIO%201.pdf?sequence=1>

FINNISH INSTITUTE OF OCCUPATIONAL HEALTH 2008. Well-being at Work - New Innovations and Good Practices. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu: 2016-04-26.] Saatavissa: [http://www.ttl.fi/en/publications/Electronic\\_publications/Documents/well\\_being\\_at\\_work\\_new\\_innovations\\_and\\_good\\_practices.pdf](http://www.ttl.fi/en/publications/Electronic_publications/Documents/well_being_at_work_new_innovations_and_good_practices.pdf)

HAKALA, Juha T. 1998. Opinnäyte luovasti. Kehittämis- ja tutkimustyön opas. Helsinki: Gaudeamus

HAKALA, Juha T. 2004. Opinnäyteopas ammattikorkeakouluille. Helsinki: Gaudeamus

HILDÉN, Raija 2002. Ammatillinen osaaminen hoitotyössä. Tampere: Tammi

HUTTUNEN, Jussi 2015. Terveellinen ruoka. [Viitattu: 2016-07-01.] Saatavissa: [http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=dlk00935](http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00935)

ICRP 2007. ICRP Publication 103. [Viitattu: 2016-06-15.] Saatavissa: <http://www.icrp.org/publication.asp?id=ICRP%20Publication%20103>

JAMK 2016. Kirjallisuuskatsaukset. [Viitattu: 2016-09-07.] Saatavissa: <https://oppimateriaa-lit.jamk.fi/yamk-kasikirja/kirjallisuuskatsaukset/>

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO 2016. Kirjallisista suoritusmuodoista. [Viitattu: 2016-09-07.] Saatavissa: <https://www.jyu.fi/jsbe/opiskelu/opohj/suormuo>

KANSANELÄKELAITOS 2017. KIILA-kuntoutus - ammatillinen työkykyä tukeva kuntoutus. [Viitattu: 2017-04-05.] Saatavissa: <http://www.kela.fi/kiila-kuntoutus4>

KORPELA, Mari 2015. Työhyvinvointia kehittämässä. Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä työyhteisön näkökulmasta. Oulun yliopisto. Kasvatustieteiden koulutus. Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma. [Viitattu: 2016-07-10.] Saatavissa: <http://jultika.oulu.fi/files/nbnfioulu-201503131156.pdf>

KUHANEN, Carita, OITTINEN, Pirkko, KANERVA, Anne, SEURI, Tarja ja SHUBERT, Carla 2013. Mielenterveyshoitotyö. 3. painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy

KYS 2017. KYS kouluttaa. [Viitattu: 2017-02-27.] Saatavissa: <https://www.kuh.fi/koulutuskalenteri/>

KÄYPÄ HOITO 2016. Suomalaisen Lääkäriseuran Duodecimin ja Suomen Psykiatriyhdistys ry:n asettama työryhmä. Depressio. Käypä hoito-suositus [verkkojulkaisu]. [Viitattu: 2016-07-18.] Saatavissa: <http://www.kaypahoito.fi/web/kh/suositukset/suositus?id=hoi50023#s10>

LAITINEN, Jaana 2004. Ravitsemus ja työkyky sekä hyvinvointi työssä. Terveysportti [artikkeli]. [Viitattu: 2016-07-20.] Saatavissa: [http://www.ebm-guidelines.com/dtk/ltk/avaa?p\\_artikkeli=ttl00109&p\\_haku=hoitosuositus](http://www.ebm-guidelines.com/dtk/ltk/avaa?p_artikkeli=ttl00109&p_haku=hoitosuositus)

LAKI TEKIJÄNOIKEUDESTA KIRJALLISIIN JA TAITEELLISIIN TEOKSIIN. L 1961/404. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2016-07-27]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1961/19610404>

LAKI TERVEYDENHUOLLON AMMATTIHENKILÖISTÄ. L 1994/559. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu: 2016-06-11.] Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940559>

LEHESTÖ, Mika, KOIVUNEN, Olli ja JAAKKOLA, Heikki 2004. Hoitajan turva. Helsinki: Edita

MARKKANEN, Tuula-Riitta 2006. Johtamisen haaste – näkemyksiä työssä jaksamisesta ja jatkamisesta. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2006:68. [Verkkojulkaisu.] [Viitattu: 2016-09-11.] Saatavissa: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/111082/Selv200668.pdf?sequence=1>

MATTILA, Antti S. 2010. Stressi. Duodecim [digilehti]. [Viitattu: 2016-07-11.] Saatavissa: [http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=dlk00976](http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00976)

MIELI 2016. Suomen mielenterveysseura. Hyvä työilmapiiri vahvistaa hyvinvointia [artikkeli]. [Viitattu: 2016-07-21.] Saatavissa: <http://www.mielenterveysseura.fi/fi/mielenterveys/ihmissuhteet/hyv%C3%A4-ty%C3%B6ilmapiiri-vahvistaa-hyvinvointia>

MIELI MAASTA RY 2017. Masentuneiden yhdistys. [Viitattu: 2017-02-01.] Saatavissa: <http://mieli-maastary.fi/Yhdistys.php>

MOL 2004. Laboratoriohoitaja/bioanalyttikko. [Viitattu: 2016-06-25.] Saatavissa: <http://www.mol.fi/avo/ammattit/10410.htm>

MÄKINIEMI, Jaana-Piia, BORDI, Laura, HEIKKILÄ-TAMMI, Kirsi, SEPPÄNEN, Sanna ja LAINE, Nina 2014. Psykososiaalisiin kuormitus- ja voimavaratekijöihin liittyvä työhyvinvointitutkimus Suomessa 2010–2013. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2014:18. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu: 2016-09-26.] Saatavissa: [http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70266/RAP2014\\_18\\_Ty%C3%B6hyvinvointitutkimusSuomessa.pdf?sequence=1](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70266/RAP2014_18_Ty%C3%B6hyvinvointitutkimusSuomessa.pdf?sequence=1)

MÖNKKÖNEN, Kaarina ja ROOS, Satu 2010. Työyhteisötaidot. Painettu EU:ssa: UNIpress

OPETUSHALLITUS 2006. Työssäoppimisen työsuojelu laboratorioalan perustutkinnossa. [Opas.] Edita Prima Oy, Helsinki 2006. [Viitattu: 2017-03-01.] Saatavissa: [http://www.oph.fi/download/49239\\_tyossaoppimisen\\_tyosuojelu\\_laboratorioala.pdf](http://www.oph.fi/download/49239_tyossaoppimisen_tyosuojelu_laboratorioala.pdf)

RAUTIO, Kaisu 2015. Varahenkilötyötä tekevien hoitajien kokemuksia työhyvinvoinnistaan erikoissairaanhoidossa. Oulun yliopisto. Terveystieteiden koulutusohjelma. Pro gradu-tutkielma. [Viitattu: 2016-07-22.] Saatavissa: <http://jultika.oulu.fi/files/nbnfioulu-201504281425.pdf>

SALMINEN, Ari 2011. Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyypeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin. Vaasan yliopiston julkaisua. [Verkkojulkaisu.] [Viitattu: 2017-02-20.] Saatavissa: [http://www.uva.fi/materiaali/pdf/isbn\\_978-952-476-349-3.pdf](http://www.uva.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-349-3.pdf)

SAMINEN, Jari 2014. Esimiestyö. Ihmisten johtaminen. Arvostetaanko esimiestyötä riittävästi? Bonnier pro [verkko-artikkeli]. [Viitattu: 2016-07-27.] Saatavissa: <http://bonnierpro.fi.ezproxy.savonia.fi/fi/app/esimiestyo/arvostetaanko-esimiestyota-riittavasti>

SAVONIA 2016. Opetussuunnitelmat. Bioanalyttikon tutkinto-ohjelma. Koulutuksen lähtökohdat. [Viitattu: 2016-07-02.] Saatavissa: <http://portal.savonia.fi/amk/fi/opiskelijalle/opetussuunnitelmat?yks=KS&krtid=1023>

SELKÄLIITTO 2016. Selkäliiton tehtävä. [Viitattu: 2016-07-10.] Saatavissa: <http://selkakanava.fi/selkaliiton-tehtava>

SELÄNNE 2012. Varhaisen tuen malli. Ohjeita työhyvinvoinnin edistämiseksi [verkkopublication]. [Viitattu: 2016-07-10.] Saatavissa: [http://www.selmane.net/instancedata/prime\\_product\\_julkaisu/selanne/embeds/selmanewwwstructure/14172\\_varhaisen\\_tuen\\_malli\\_kyhallitus\\_19.1.2012\\_14.pdf](http://www.selmane.net/instancedata/prime_product_julkaisu/selanne/embeds/selmanewwwstructure/14172_varhaisen_tuen_malli_kyhallitus_19.1.2012_14.pdf)

STUK 2005. Potilaan säteilyaltistuksen vertailutasot kardiologisessa radiologiassa. [Viitattu: 2016-06-19.] Saatavissa: <https://www.stuk.fi/documents/12547/476916/paatos-27-310-05-potilaan-sateilyaltistuksen-vertailutasot-kardiologisessa-radiologiassa.pdf/d9351088-86fa-474f-9510-280d8cda9826>

STUK 2015a. Potilaan säteilyaltistuksen vertailutasot isotooppitutkimuksissa. [Viitattu: 2016-06-20.] Saatavissa: <http://www.stuk.fi/hakutulokset?q=vertailutasot>

STUK 2015b. Tilojen säteilysuojaus. [Viitattu: 2016-06-29.] Saatavissa: <http://www.stuk.fi/stuk-valvoo/sateilyn-kayttajalle/sateilytoiminnan-turvallisuus/kayttotilojen-suojauksen-ja-luokitus>

STUKLEX 2008. Säteilyturvallisuus avolähteiden käytössä. [Viitattu: 2016-06-29.] Saatavissa: <http://plus.edilex.fi/stuklex/fi/lainsaadanto/saannosto/ST6-1?toc=1>

STUKLEX 2011. Säteilylähteiden käyttötilojen suunnittelu. [Viitattu: 2016-06-15.] Saatavissa: <http://plus.edilex.fi/stuklex/fi/lainsaadanto/saannosto/ST1-10>

STUKLEX 2013. Säteilylähteiden varoitusmerkit. [Viitattu: 2016-06-14.] Saatavissa: <http://plus.edilex.fi/stuklex/fi/lainsaadanto/saannosto/ST1-3>

Suomen Bioanalytikkoliitto ry 2016. Bioanalyttikon ammatti. [Viitattu: 2016-06-25.] Saatavissa: [http://www.bioanalytikkoliitto.fi/bioanalyttikon\\_ammatti/](http://www.bioanalytikkoliitto.fi/bioanalyttikon_ammatti/)

SUOMEN TULE 2016. Suomen tuki- ja liikuntaelinliitto ry. [Viitattu: 2016-07-11.] Saatavissa: <http://www.suomentule.fi/toiminta/>

SÄTEILYASETUS. L 1991/1512. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2016-06-15.] Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1991/19911512>

SÄTEILYLAKI. L 1991/592. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2016-06-12]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1991/19910592>

TAKALA, Esa-Pekka ja LEHTELÄ, Jouni 2015. Ergonomia. Fysioterapia. Duodecim [digilehti]. [Viitattu: 2016-07-01.] Saatavissa: <http://www.oppiporssi.fi.ezproxy.savonia.fi/op/fys00004/do>



TEHY 2016. Tehyn näkemyksiä työssä jatkamisesta. [Verkkojulkaisu.] [Viitattu: 2016-07-10.] Saatavissa: [https://www.tehy.fi/fi/system/files/mfiles/muu\\_dokumentti/tehy\\_nakemyksia\\_tyossa\\_jatkamisesta\\_id\\_1974.pdf](https://www.tehy.fi/fi/system/files/mfiles/muu_dokumentti/tehy_nakemyksia_tyossa_jatkamisesta_id_1974.pdf)

TTK 2010-2012. Työkyvyn hallinta, seuranta ja varhainen tuki. [Viitattu: 2016-07-10.] Saatavissa: [http://ttk.fi/etusivu\\_\(vanha\)/tyoterveyshuolto/tyokyvyn\\_hallinta](http://ttk.fi/etusivu_(vanha)/tyoterveyshuolto/tyokyvyn_hallinta)

TUTKIMUSEETTINEN NEUVOTTELUKUNTA 2013. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu: 2016-08-16.] Saatavissa: [http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf)

TYÖHYVINVOINTI 2010-2015. Osaamisen hallinta. Työhyvinvointi- hyvä työ- pidempi työura. Teknologiateollisuuden hyvinvointihanke. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu: 2016-06-19.] Saatavissa: <http://www.tyohyvinvointi.info/osaaminen-haltuun/osaamisen-hallinta>

TYÖSUOJELUHALLINTO 2010. Väkivallan uhka työssä. Työsuojaoppaita ja -ohjeita 46 [verkkojulkaisu]. [Viitattu: 2016-07-21.] Saatavissa: [http://tyosuojelujulkaisut.wshop.fi/documents/2010/09/TSO\\_46.pdf](http://tyosuojelujulkaisut.wshop.fi/documents/2010/09/TSO_46.pdf)

TYÖSUOJELUHALLINTO 2014. [Viitattu: 2016-04-25.] Saatavissa: <http://www.tyosuoja.fi/fi/>

TYÖTERVEYSHUOLTOLAKI. L 2001/1383. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2016-06-18]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383#L1>

TYÖTERVEYSLAITOS JA TYÖRYHMÄ 2014. Töissä Suomessa - tietoa maahanmuuttajalle. Opas. [Viitattu: 2016-09-08.] Saatavissa: [https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2016/10/suomi\\_toissa-suomessa.pdf](https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2016/10/suomi_toissa-suomessa.pdf)

TYÖTERVEYSLAITOS 2013a. Laboratoriotilojen suunnittelu. [Viitattu: 2016-06-22.] Saatavissa: [http://www.ttl.fi/fi/ergonomia/ergonomia\\_eri\\_aloille/laboratoriotyo/laboratoriosuunnittelu/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/ergonomia/ergonomia_eri_aloille/laboratoriotyo/laboratoriosuunnittelu/sivut/default.aspx)

TYÖTERVEYSLAITOS 2013b. Työstressin lievittäminen. [Viitattu: 2016-07-14.] Saatavissa: [http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/stressi/tyostressin\\_lievittaminen/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/stressi/tyostressin_lievittaminen/sivut/default.aspx)

TYÖTERVEYSLAITOS 2014a. Biologiset tekijät. [Viitattu: 2016-07-18.] Saatavissa: [http://www.ttl.fi/fi/tyoymparisto/biologiset\\_tekijat/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyoymparisto/biologiset_tekijat/sivut/default.aspx)

TYÖTERVEYSLAITOS 2014b. Hyvinvointi työpaikoilla. [Viitattu: 2016-04-24.] Saatavissa: [http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/terveyden\\_edistaminen\\_tyopaikalla/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/terveyden_edistaminen_tyopaikalla/sivut/default.aspx)

TYÖTERVEYSLAITOS 2014c. Kiusaamisen ilmenemismuotoja. [Viitattu: 2016-07-21.] Saatavissa: [http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso\\_ja\\_esimiestyo/tyopaikkakiusaaminen/ilmenemismuotoja/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/tyopaikkakiusaaminen/ilmenemismuotoja/sivut/default.aspx)

TYÖTERVEYSLAITOS 2014d. Kiusaamisen seuraukset. [Viitattu: 2016-07-23.] Saatavissa: [http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso\\_ja\\_esimiestyo/tyopaikkakiusaaminen/kiusaamjisen\\_seuraukset/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/tyopaikkakiusaaminen/kiusaamjisen_seuraukset/sivut/default.aspx)

TYÖTERVEYSLAITOS 2014e. Mikroskopointi. [Viitattu: 2016-06-22.] Saatavissa: [http://www.ttl.fi/fi/ergonomia/ergonomia\\_eri\\_aloille/laboratoriotyo/mikroskopointi/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/ergonomia/ergonomia_eri_aloille/laboratoriotyo/mikroskopointi/sivut/default.aspx)

TYÖTERVEYSLAITOS 2014f. Pipetointi. [Viitattu: 2016-06-20.] Saatavissa: [http://www.ttl.fi/fi/ergonomia/ergonomia\\_eri\\_aloille/laboratoriotyo/pipetointi/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/ergonomia/ergonomia_eri_aloille/laboratoriotyo/pipetointi/sivut/default.aspx)

TYÖTERVEYSLAITOS 2014g. Työpaikkakiusaaminen ilmiönä. [Viitattu: 2016-07-22.] Saatavissa: [http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso\\_ja\\_esimiestyo/tyopaikkakiusaaminen/tyopaikkakiusaaminen\\_ilmiona/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/tyopaikkakiusaaminen/tyopaikkakiusaaminen_ilmiona/sivut/default.aspx)

TYÖTERVEYSLAITOS 2014h. Työstressi. [Viitattu: 2016-07-15.] Saatavissa: <http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/stressi/tyostressi/sivut/default.aspx>

TYÖTERVEYSLAITOS 2015a. Ennaltaehkäisevä toiminta. [Viitattu: 2016-07-16.] Saatavissa: [http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/masennus\\_ja\\_tyo/ennaltaehkaiseva\\_toiminta/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/masennus_ja_tyo/ennaltaehkaiseva_toiminta/sivut/default.aspx)

TYÖTERVEYSLAITOS 2015b. Ergonomia. [Viitattu: 2016-04-26.] Saatavissa: <http://www.ttl.fi/fi/ergonomia/Sivut/default.aspx>

TYÖTERVEYSLAITOS 2015c. Masennus ja työ. [Viitattu: 2016-07-17.] Saatavissa: [http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/masennus\\_ja\\_tyo/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/masennus_ja_tyo/sivut/default.aspx)[http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/masennus\\_ja\\_tyo/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/masennus_ja_tyo/sivut/default.aspx)

TYÖTERVEYSLAITOS 2015d. Menetelmiä stressin arviointiin. [Viitattu: 2016-07-14.] Saatavissa: [http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/stressi/menetelmia\\_stressin\\_arviointiin/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/stressi/menetelmia_stressin_arviointiin/sivut/default.aspx)

TYÖTERVEYSLAITOS 2015e. Paljonko on riittävästi? [Viitattu: 2016-06-21.] Saatavissa: [http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/elintavat\\_ja\\_tyokyky/liikunta/paljonko\\_on\\_riittavasti/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/elintavat_ja_tyokyky/liikunta/paljonko_on_riittavasti/sivut/default.aspx)

TYÖTERVEYSLAITOS 2015f. Työuupumuksen ennaltaehkäisy. [Viitattu: 2016-07-21.] Saatavissa: [http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyouupumus/tyouupumuksen\\_ennaltaehkaisy/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyouupumus/tyouupumuksen_ennaltaehkaisy/sivut/default.aspx)

TYÖTERVEYSLAITOS 2015g. Työuupumuksen hoito. [Viitattu: 2016-07-20.] Saatavissa:

[http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyouupumus/tyouupumuksen\\_hoito/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyouupumus/tyouupumuksen_hoito/sivut/default.aspx)

TYÖTERVEYSLAITOS 2015h. Työuupumus. [Viitattu: 2016-07-23.] Saatavissa: <http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyouupumus/sivut/default.aspx>

<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyouupumus/sivut/default.aspx>

TYÖTERVEYSLAITOS 2015i. Työstressin ennaltaehkäisy. [Viitattu: 2016-07-15.] Saatavissa:

[http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/stressi/tyostressin\\_ennaltaehkaisy/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/stressi/tyostressin_ennaltaehkaisy/sivut/default.aspx)

TYÖTERVEYSLAITOS 2016a. Liikunta työhyvinvoinnin tukena. [Viitattu: 2016-07-18.] Saatavissa:

[http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/elintavat\\_ja\\_tyokyky/liikunta/Sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/elintavat_ja_tyokyky/liikunta/Sivut/default.aspx)

TYÖTERVEYSLAITOS 2016b. Työpaikka terveyttä edistävän liikunnan tukea. [Viitattu: 2016-06-29.]

Saatavissa: [http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/elintavat\\_ja\\_tyokyky/liikunta/tyopaikka\\_tukena/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/elintavat_ja_tyokyky/liikunta/tyopaikka_tukena/sivut/default.aspx)

TYÖTURVALLISUUSKESKUS 2016. Työyhteisön ilmapiiri. [Viitattu: 2016-07-25.] Saatavissa:

<http://ttk.fi/index.phtml?s=133>

TYÖTURVALLISUUSLAKI. L 2002/738. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu: 2016-06-12.] Saatavissa:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2002/20020738>

VALTION RAVITSEMUSNEUVOTTELUKUNTA 2014. Terveyttä ruoasta. Suomalaiset ravitsemussuositukset 2014. [Verkojulkaisu]. [Viitattu: 2016-04-26.] Saatavissa: [https://www.evira.fi/globalassets/vrn/pdf/ravitsemussuositukset\\_2014\\_fi\\_web.3\\_es-1.pdf](https://www.evira.fi/globalassets/vrn/pdf/ravitsemussuositukset_2014_fi_web.3_es-1.pdf)

[https://www.evira.fi/globalassets/vrn/pdf/ravitsemussuositukset\\_2014\\_fi\\_web.3\\_es-1.pdf](https://www.evira.fi/globalassets/vrn/pdf/ravitsemussuositukset_2014_fi_web.3_es-1.pdf)

VESTERINEN, Pirkko 2006. Työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki: WSOYpro

VIRSTA. Laadullisen ja määrällisen tutkimuksen erot. [Viitattu: 2016-07-01.] Saatavissa:

<https://www.stat.fi/virsta/tkeruu/01/07/>

## LIITE 1: KIRJALLISUUSKATSAUKSEN HAKUTULOKSET

Tietokanta	Hakusanat	Hakutulokset	Hyväksytyt hakutulokset
Cinahl	(MH "Psychological Well-Being") AND health personnel	116	3
	work satisfaction OR job satisfaction AND laboratory	15	3
Medic	"työssä jaksaminen" AND laboratorio* bioana*	16	0
	"työssä jaksaminen" työuupumus työtyytyväisyys työterveys työkuormitus AND laboratorio* bioana*	32	3
	"työssä jaksaminen" AND laboratoriot laboratory bioana*	28	0
	työuupumus työtyytyväisyys työterveys työkuormitus	1970	5
Theseus	Bioanalyytikon työssä jaksaminen	12	1
	Fyysinen jaksaminen bioanalyytikon työssä	9	1
	Psyykkinen jaksaminen bioanalyytikon työssä	4	0
	Työhyvinvointi bioanalyytikon työssä	5	1
	Well-being and biomedical laboratory work	113	1
	Physical endurance and biomedical laboratory work	13	0
	Mental endurance and biomedical laboratory work	9	0
Terveysportti	Työhyvinvointi	27	5
	Fyysinen työssä jaksaminen	12	3
	Psyykkinen työssä jaksaminen	15	2
	Työssä jaksaminen	19	4
Pubmed	laboratory personnel AND job satisfaction OR burnout OR stress OR workload	501	1
	laboratory personnel AND job satisfaction	101	0

## LIITE 2: KIRJALLISUUSKATSAUKSEN KESKEISET TULOKSET

Tekijät	Tausta	Otsikko	Keskeiset tulokset
TAKALA, Esa-Pekka ja LEHTELÄ, Jouni 2015	Terveysportin artikkeli ergonomiasta.	Ergonomia	Artikkeli käsittelee ergonomian positiivista vaikutusta työssä jaksamiseen ja hyvinvointiin.
MARKKANEN, Tuula-Riitta 2006	Sosiaali- ja terveysministeriön selvitysraportin haastatteluun osallistui- vat 14 suomalaisen talouselämän huippuvaikuttajaa. Selvitysraportissa esitetään haastateltavien ajatuksia työhyvinvoinnista, työterveyshuol- lost, henkilöstöpulasta ja eläk- keistä.	Johtamisen haaste – nä- kemyksiä työssä jaks- amisesta ja jat- kamisesta	Sosiaali- ja terveysministeriön selvi- tysraportista kävi ilmi työnanta- jan/esimiehen johtamistaidon suuri vaikutus työntekijöiden työssä jaks- amiseen.
MÄKINIEMI, Jaana-Piia, BORDI, Laura, HEIKKILÄ-TAMMI, Kirsi, SEPPÄNEN, Sanna ja LAINE, Nina 2014	Sosiaali- ja terveysministeriön rapor- tissa esitetään työhyvinvoinnin tut- kimuksia ajalta 2010– 2013. Tutki- mukseen hyödynnettiin erilaisia sel- vityksiä, kansainvälisiä tieteellisiä jul- kaisuja, väitös- ja lisensiaattitöitä, rahoituspäätöksiä ja loppuraport- teja.	Psykososiaali- siin kuormi- tus- ja voima- varatekijöihin liittyvä työhy- vinvointitutki- mus Suo- messä 2010– 2013	Sosiaali- ja terveysministeriön rapor- tissa kuvataan, niitä työhyvinvointiin liittyviä tutkimuksia, jotka ovat tehty Suomessa vuosina 2010–2013. Ra- portissa mainitaan muun muassa tutkimuksia työterveyshuollon, työ- turvallisuuden, työilmapiirin, esimie- hen johtamistaitojen, palkitsevuus- den sekä myös työuupumuksen ja työstressin merkittävästä vaikutuk- sesta työkykyyn ja työssä jaksami- seen.
AROMAA, Arpo ja KOSKINEN, Seppo 2010	Loppuraportin tutkimuksiin osallis- tuivat noin 10 000 yli 18-vuotiaasta suomalaista, joita valittiin satunnais- otannalla väestörekisteristä.	Suomalaisten työ, työkyky ja terveys 2000- luvun alkaessa	Työsuojelurahaston loppuraportissa selvitetään erilaisia fyysisiä sekä psykykkisiä muuttujia, jotka vaikutta- vat työkykyyn. Osoittautui että tuki- ja liikuntaelinsairauksilla, mielenter- veysongelmilla, osaamisella, työil- mapiirillä ja työympäristöllä liittyy työssä jaksamiseen.
Valtion ravitse- musneuvottelu- kunta 2014	Vuoden 2014 Suomalaiset ravitse- mussuositukset ovat pohjoismaisen asiantuntijaryhmän laajan sekä myös tieteellisen selvitystyön tulos.	Terveyttä ruo- asta. Suoma- laiset ravitse- mussuosituk- set 2014	Valtion ravitsemusneuvottelukun- nan ravitsemussuosituksissa, maini- taan suositusten lisäksi, että aterioi- den laatu ja säännöllisyys vaikutta- vat työkykyyn ja jaksamiseen.
KÄYPÄ HOITO 2016. Suomalai- sen Lääkäriseu- ran Duodecimin ja Suomen Psyki- atriyhdistys ry:n asettama työ- ryhmä.	Käypä hoito suositukset masennuk- sesta.	Depressio	Masennuksen käypä hoito suosituk- sissa, kerrotaan yleisesti masennuk- sesta ilmiönä sekä masennuksen esiintyvyydestä väestössä, hoidosta, ehkäisystä ja myös negatiivisesta vaikutuksesta työssä jaksamiseen, aiheuttamalla työkyvyttömyyttä.

AHOLA, Kirsi, TUISKU, Katinka ja ROSSI, Helena 2015	Terveysportin artikkeli työuupumuksesta.	Työuupumus (burnout)	Artikkeli työuupumuksen esiintyvyydestä väestössä, erityispiirteistä, arvioinnista, hoidosta, ehkäisystä ja vaikutuksesta työssä jaksamiseen muun muassa, työhyvinvoinnin ja työkyvyn uhkana.
PELTOLA, Ulla 2008	Tutkimukseen osallistuivat 41 (40 naista ja 1 mies), eri toimialueilla työskenteleviä Laboratorioikeskuk- sen laboratoriohoitajia. Tutkimustulokset analysoitiin induktiivisella sisällön analyysillä.	Työhyvinvointia edistävät ja estävät tekijät laboratoriohoitajien kokemana.	Kyseisen Pro Gradu-tutkimuksen tarkoitus oli kuvata laboratoriohoitajien kokemuksia työhyvinvoinnin edistävästä sekä estävästä tekijöistä. Työhyvinvointia edistävät ja estävät tekijät ovat muun muassa ammattitaito ja sen ylläpitäminen. Lisäksi esimiestoiminta, työympäristö, työterveyshuolto, hyväksytty olo työyhteisössä, kyky erottaa henkilökohtaiset- ja työongelmat sekä omaan työhön vaikuttamismahdollisuus, ovat muuttujia jotka vaikuttavat työhyvinvointiin.
OKSANEN, Tuula, VIRTANEN, Marianna 2016	Tutkimukseen osallistui 3 845, 30–64 vuotiaita, työssäkäyvää henkilöä. Niistä 7 % (n = 269) oli kokenut samanaikaisesti kipua, unihäiriöitä ja masentuneisuutta. Heistä 48 % koki työkykynsä heikentyneeksi.	Kipu, unettomuus ja masennus vievät työkyvyn.	Artikkelissa kuvataan kivun, unettomuuden sekä masennuksen vaikutusta työkykyyn. Tutkimusraporttitulosten perusteella selvisi, että kyseisten oireiden samanaikainen esiintyminen heikentää työkykyä, lisää poissaoloja ja lääkärikäyntejä.
SOKKA, Laura 2017	Väitöskirjan tutkimuksessa käytettiin aivosähkökäyrässä (EEG) esiintyviä ERP, eli event-related potentiaalit, jotka ovat tapahtumasidonnaisia jännitevasteita. Tutkimukseen osallistui 41 työuupumusoireita kokevia henkilöä, mutta myös 26 vertailuhenkilöä.	Burnout in the brain at work.	Väitöskirjassa esitetään tutkimustuloksia tarkkavaisuuden heikentymisestä työuupumuksen seurauksena, joka negatiivista vaikutusta työkykyyn sekä tuottavuuteen.
STEWART, Warren, TERRY, Louise 2014	Tutkimus on systemaattinen kirjallisuuskatsaus, jolla etsitään tietoa tutkimuskysymykseen ”Mitkä opetus- toimet vähentävät sairaanhoitajien ja terveydenhuoltotyöntekijöiden työuupumusta?”. Tietolähteinä käytetty luotettavat tietokannat.	Reducing burnout in nurses and care workers in secure settings.	Tutkimuksen tavoite oli selvittää, mitkä toimenpiteet ehkäisevät työuupumusta ja mitkä edistävät työhyvinvointia. Lopputuloksena paljastui, että työyhteisön tuki sekä ammatillinen kehittyminen voivat ehkäistä työuupumusta ja edesauttaa työssäjaksamista.